

**PENGARUH STRES KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION*  
DIMEDIASI OLEH KEPUASAN KERJA (STUDI PADA KARYAWAN  
TETAP BRI KC TANJUNG REDEB – BERAU)**

**Disusun oleh:**

**SYARIFAH MIRZA LESTARI**

**NIM. 165020201111020**

**SKRIPSI**

**Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Meraih Derajat Sarjana  
Manajemen**



**KONSENTRASI MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA**

**JURUSAN MANAJEMEN**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**UNIVERSITAS BRAWIJAYA**

**2021**



KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI, DAN PENDIDIKAN TINGGI

UNIVERSITAS BRAWIJAYA

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jalan MT. Haryono 165 Malang 6541, Indonesia  
Telp. +62341-555000 (Hunting), 551396, Fax.553834  
E-mail : [feb@ub.ac.id](mailto:feb@ub.ac.id) <http://www.feb.ac.id>

## SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini, saya :

N a m a : Syarifah Mirza Lestari  
Tempat/Tgl. Lahir : Sambaliung/02 Maret 1998  
Nomor Induk : 165020201111020  
Jurusan : S-1 Manajemen  
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia  
Alamat : Jalan Raja Alam II RT X, Kecamatan Sambaliung, Berau –  
Kalimantan Timur

menyatakan dengan sesungguhnya bahwa **SKRIPSI** berjudul : **PENGARUH STRES KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN *TURNOVER INTENTION*** (STUDI PADA KARYAWAN TETAP BRI KC TANJUNG REDEB – BERAU)

yang saya tulis adalah benar-benar hasil karya saya sendiri dan bukan merupakan plagiat atau saduran dari Skripsi orang lain.

Apabila dikemudian hari ternyata pernyataan saya tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi akademis yang berlaku (dicabutnya predikat kelulusan dan gelar kesarjanaannya).

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, untuk dapat dipergunakan bilamana diperlukan.

Malang, 29 April 2021

Mengetahui,  
Dosen Pembimbing

Prof. Dr. Achmad Sudiro, SE., ME.  
NIP. 19580529 198403 1 002

Yang membuat pernyataan

Syarifah Mirza Lestari  
NIM. 165020201111020






**PT. BANK RAKYAT INDONESIA (PERSERO), Tbk.**
**KANTOR CABANG**

Jalan S.A. Maulana No. 1050 Tanjung Redeb, Berau, Kaltim

Telp. 0554-21016, 21043 Telex : 31334

Faks: 0554-23413

Webmail : L0213@corp.bri.co.id

**SURAT KETERANGAN**

Nomor : B. 591 -KC-X/HC/04/2021

Yang bertandatangan dibawah ini, Pemimpin Cabang PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk. Cabang Tanjung Redeb, dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : Syarifah Mirza Lestari  
 NIM : 165020201111020  
 Semester : Ganjil 2020/2021  
 Jurusan/Fak : S1-Manajemen/ Ekonomi dan Bisnis  
 Kampus : Universitas Brawijaya - Malang  
 Alamat : Jalan Raya Alam II RT 10 No. 112  
 Kec. Sambalung Kab. Berau - Kaltim

Yang bersangkutan Mahasiswa Magang telah melaksanakan penelitian dengan metode survey form google document kepada pekerja di PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk Cabang Tanjung Redeb dalam kurun waktu bulan Nopember 2020 guna kelanjutan tugas akhir/skripsi ybs dengan judul : *"Pengaruh Stress Terhadap Kepuasan Kerja dan Turnover Intention Karyawan BRI Cabang Tanjung Redeb"*

Demikian Surat Keterangan ini dibuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Tanjung Redeb, 11 April 2021

PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk  
Kantor Cabang Tanjung Redeb



**Rizky Ferdhian**  
Pemimpin Cabang

Tindakan :

1. Arsip

---

 Amanah, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, Kolaboratif

## LEMBAR PENGESAHAN

Skripsi dengan judul:

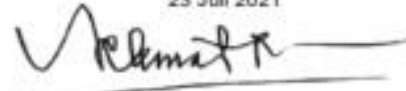
**PENGARUH STRES KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION* DIMEDIASI  
OLEH KEPUASAN KERJA (STUDI PADA KARYAWAN TETAP BRI KC TANJUNG  
REDEB – BERAU)**

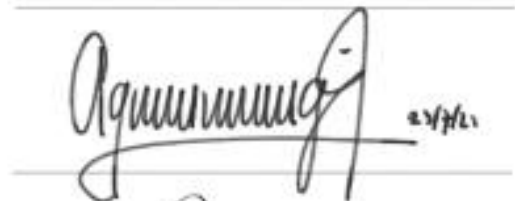
Yang disusun oleh:


Nama : Syarifah Mirza Lestari  
NIM : 165020201111020  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis  
Jurusan : Manajemen  
Program Studi : S-1 Manajemen  
Konsentrasi : Sumberdaya Manusia

Telah dipertahankan didepan Dewan Penguji pada Tanggal 18 Juni 2021 dan dinyatakan memenuhi syarat untuk diterima.

1. Prof. Dr. Achmad Sudiro, SE., ME  
NIP. 19580529 198403 1 002  
(Dosen Pembimbing)
2. Agung Nugroho Adi, SE, MM, MM.HRM  
NIP. 2013048409291001  
(Dosen Penguji 1)
3. Prof. Dr. Margono Setiawan, SE, MS  
NIP. 19521024 198103 1 003  
(Dosen Penguji 2)

23 Juli 2021  




  
23 Juli 2021

Malang, 23 Juli 2021  
Ketua Program Studi S-1  
Manajemen



Dr. Nur Khusniyah I, SE, M.Si., CSRS., CFP

## RIWAYAT HIDUP

Nama : Syarifah Mirza Lestari

Tempat, Tanggal Lahir : Berau, 2 Maret 1998

Jenis Kelamin : Perempuan

Alamat : Jalan Raja Alam II RT X,  
Kec. Sambaliung, Kab. Berau – KALTIM

Alamat e-mail : syarifahmirza\_1@student.ub.ac.id



### Riwayat Pendidikan

1. Sekolah Dasar Negeri 002 Sambaliung Tahun 2003 – 2010
2. Sekolah Menengah Pertama Negeri 003 Berau Tahun 2010 – 2013
3. Sekolah Menengah Atas Negeri 4 Berau Tahun 2013 – 2016
4. S-1 Manajemen, Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Brawijaya 2016 – 2021

### Pengalaman Organisasi dan Kepanitiaan

1. Staff Divisi SDM Teater EGO 2017
2. Staff Divisi Acara Latihan Alam Teater EGO 2017
3. Sekretaris dan Bendahara Umum Teater EGO 2018
4. Stage Manager Pentas Studi Teater EGO 2018
5. Ketua Talent Teater EGO 2019



## KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur bagi Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan hidayah-Nya kepada penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan *Turnover Intention* (Studi Pada Karyawan Tetap BRI KC Tanjung Redeb –Berau)”. Shawalat serta salam senantiasa tercurah kepada Rasulullah SAW. Penyusunan skripsi ini ditujukan dalam rangka memenuhi salah satu syarat mencapai gelar Sarjana Manajemen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya Malang.

Dalam penyusunan skripsi ini banyak hambatan yang penulis hadapi yang pada akhirnya penulis dapat melaluinya dengan baik berkat dukungan dan bimbingan dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan ucapan terimakasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Ir. Nuhfil Hanani AR., MS. Selaku Rektor Universitas Brawijaya Malang.
2. Bapak Abdul Ghofar, SE., M.Si., DBA., Ak Sebagai Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya Malang.
3. Ibu Dr. Sumiati, SE, CSRS., CFP. Sebagai ketua jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya Malang.
4. Ibu Dr. Nur Khusniyah I, SE, M.Si., CSRS., CFP Sebagai Ketua Program Studi Sarjana Manajemen.
5. Bapak Prof. Dr. Achmad Sudiro, SE., ME. Selaku Dosen Pembimbing Skripsi.

6. Bapak Agung Nugroho Adi, SE., MM., MM.HRM Sebagai Dosen Penguji 1.
7. Bapak Prof. Dr. Drs. Margono Setiawan, SU Sebagai Dosen Penguji 2.
8. Bapak Wismar Sihaloho selaku HRD dan seluruh karyawan BRI KC Tanjung Redeb yang telah membantu penulis dalam melancarkan proses penelitian.
9. Ibunda Pazuul Ohra yang selalu mendukung penulis dalam menyelesaikan skripsi.
10. Kak Said Muhammad Zulfitri yang juga selalu membantu dan membimbing penulis dalam proses penulisan skripsi.
11. Masrafi Dwiyanto yang selalu memberikan semangat dan dukungan bagi penulis untuk menyelesaikan skripsi.
12. Saudara penulis Desi, Rika, Rizma, Nandini, Tiponi, Punjay, Monika, Jijah, kak Luluk yang selalu menjadi teman berdiskusi penulis.
13. Kawan EGO yang pernah menjadi tempat penulis berkembang dan berproses selama masa kuliah hingga menjadi pribadi yang lebih baik lagi.
14. *Podcast Do You See What I See*, *Lapak Horror*, *Riam Biru* dan *Channel Peaceful Ambiance*, dan *Miracle Forest* yang telah menemani dan membantu penulis dalam membangkitkan *mood* dalam menyelesaikan skripsi.
15. *Last but not least, I wanna thank me, for believing in me, for doing this hardwork, for having no days off, for never quitting, for just being me at all times.*



Penulis memahami bahwa dalam penyusunan skripsi ini masih banyak terdapat kekurangan. Sebab itu penulis sangat terbuka terhadap kritik dan saran yang membangun. Penulis berharap tugas akhir ini dapat bermanfaat bagi berbagai pihak khususnya untuk penelitian selanjutnya.

Berau, 23 Juli 2021

Penulis





**PENGARUH STRES KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION*  
DIMEDIASI OLEH KEPUASAN KERJA (STUDI PADA KARYAWAN  
TETAP BRI KC TANJUNG REDEB – BERAU)**

**Syarifah Mirza Lestari**

***Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya***

syarifahmirza\_1@student.ub.ac.id

**Dosen Pembimbing:**

**Achmad Sudiro**

**ABSTRAK**

Stres kerja merupakan kondisi seseorang mengalami ketegangan yang mempengaruhi emosi dan proses berpikir yang dapat menyebabkan penyimpangan fisik, perilaku, dan psikologis. Sedangkan kepuasan kerja merupakan perasaan menyenangkan yang dirasakan seseorang dalam melakukan pekerjaannya. Tingkat stres kerja karyawan dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam melakukan pekerjaannya yang akan berdampak pada tingkat *turnover intention* karyawan. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja dan *turnover intention*. Jenis penelitian ini adalah *explanatory research* dengan tujuan untuk menjelaskan pengaruh variabel satu dan lainnya. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan tetap BRI KC Tanjung Redeb, Berau sebanyak 71 orang dengan kuesioner yang kembali sebanyak 49. Alat analisis data menggunakan analisis jalur dengan program SPSS versi 25.0. Uji instrumen dilakukan dengan uji validitas dan reliabilitas. Selanjutnya dilakukan analisis deskriptif dengan *mean* stres kerja = 2,17; kepuasan kerja = 4,02; *turnover intention* = 2,02. Uji asumsi klasik meliputi uji normalitas = 0,106 > 0,05; uji linearitas untuk model regresi *turnover intention* dan stres kerja = 0,933 < 1,69; *turnover intention* dan kepuasan kerja = 1,137 < 1,97; kepuasan kerja dan stres kerja = 0,403 < 1,69; dan uji heterokedastisitas pada variabel stres kerja (X) = 0,204; kepuasan kerja (Z) = 0,410. Hasil penelitian menunjukkan variabel stres kerja berpengaruh secara signifikan dan negatif terhadap variabel kepuasan kerja sebesar -0,661. Variabel kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan dan negatif terhadap *turnover intention* sebesar -0,472. Variabel stres kerja berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap *turnover intention* 0,329. Dalam penelitian ini juga terbukti bahwa kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* karyawan tetap BRI KC Tanjung Redeb, Berau sebesar 0,311 dengan pengaruh total stres kerja terhadap *turnover intention* sebesar 0,64.

**Kata Kunci:** Stres Kerja, Kepuasan Kerja, *Turnover Intention*



# THE INFLUENCE OF JOB STRESS TOWARD TURNOVER INTENTION MEDIATED BY JOB SATISFACTION (Studi at BRI Jobholder KC Tanjung Redeb – Berau)

Syarifah Mirza Lestari

Faculty of Economic and Business University of Brawijaya

syarifahmirza\_1@student.ub.ac.id

Supervisor:

Achmad Sudiro

## ABSTRACT

Job stress is the condition who is experiencing tension that affects physical, behavior, and physiologic deviation. *Job satisfaction* is a pleasant feeling that is felt by those who are doing work. Employee job stress level can affect employee job satisfaction when doing work and can impact turnover intention level. This research aimed to analyze the influence of job stress on job satisfaction and turnover intention at BRI employees KC Tanjung Redeb. The population in this study were 71 jobholder employees of BRI KC Tanjung Redeb, Berau, and 49 returned questionnaires. The data analysis tool used path analysis with SPSS version 25.0 program. The instrument test uses validity and reliability tests. Descriptive analysis with mean work stress = 2.17; job satisfaction = 4.02; turnover intention = 2.02. Classical assumption test includes normality test = 0.106 > 0.05; linearity test for turnover intention and job stress regression model = 0.933 < 1.69; turnover intention and job satisfaction = 1.137 < 1.97; job satisfaction and job stress = 0.403 < 1.69; and heteroscedasticity test on job stress variable (X) = 0.204; job satisfaction (Z) = 0.410. Research results show that the job stress variable has a significant and negative effect on the job satisfaction variable of -0.661. The job satisfaction variable has a significant and negative effect on turnover intention of -0.472. The job stress variable has a significant and positive effect on turnover intention 0.329. This study also proved that job satisfaction mediated the effect of job stress on the turnover intention of permanent employees at BRI KC Tanjung Redeb, Berau of 0.311 with the total effect of work stress on turnover intention of 0.64.

Berau, 9 Juni 2021

Ketua Program Studi Sarjana Manajemen



Dr. Dra. Nur Khusniyah I, M.Si., CSRS., CFP



## DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR .....	i
DAFTAR ISI .....	vi
DAFTAR TABEL .....	ix
DAFTAR GAMBAR .....	x
DAFTAR LAMPIRAN .....	xi
BAB I PENDAHULUAN .....	1
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	7
1.3 Tujuan Penelitian .....	8
1.4 Manfaat Penelitian .....	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA .....	9
2.1 Penelitian Terdahulu .....	9
2.2 Landasan Teori .....	19
2.2.1 Stres kerja .....	19
2.2.2 Kepuasan kerja .....	25
2.2.3 <i>Turnover Intention</i> .....	31
2.5 Kerangka Pemikiran Teoritis .....	35
2.6 Kerangka Konseptual Penelitian .....	35
2.7 Hipotesis Penelitian .....	38
BAB III METODE PENELITIAN .....	39
3.1 Jenis Penelitian .....	39
3.2 Lokasi dan Periode Penelitian .....	39
3.3 Populasi dan Sampel .....	40
3.3.1 Populasi .....	40
3.3.2 Sampel .....	40
3.4 Sumber Data .....	40
3.4.1 Sumber Data Primer .....	40
3.4.2 Sumber Data Sekunder .....	41
3.5.2 Dokumen .....	42
3.6 Definisi Operasional Variabel Penelitian .....	43
3.6.1 Stres Kerja .....	43
3.6.2 Kepuasan Kerja (Z) .....	43

3.6.4 Turnover Intention (Y).....	43
3.7 Uji Instrumen.....	44
3.7.1 Uji Validitas .....	44
3.7.2 Uji reliabilitas .....	45
3.8 Metode Analisis Data.....	46
3.8.1 Analisis Deskriptif.....	46
3.8.2 Uji Asumsi Klasik .....	47
3.8.3 Analisis Regresi Linier Sederhana dan Berganda .....	49
3.8.4 Analisis Jalur .....	49
3.8.3 Uji Hipotesis.....	51
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>54</b>
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian.....	54
4.1.1 Visi Misi, dan Logo Perbankan.....	54
4.2 Uji Instrumen Penelitian .....	56
4.3 Demografi Responden .....	59
4.3.1 Karakteristik Responden .....	59
4.4 Analisis Deskriptif.....	63
4.5 Uji Asumsi Klasik.....	69
4.5.1 Uji Normalitas .....	69
4.5.2 Uji Linearitas.....	72
4.5.3 Uji Heterokedastisitas.....	72
4.6 Analisis Regresi Linear.....	74
4.6.1 Pengujian Regresi Linear Sederhana.....	74
4.6.2 Analisis Regresi Linear Berganda.....	75
4.6.3 Analisis Jalur .....	76
4.7 Pengujian Hipotesis .....	77
4.7.1 Uji t.....	77
4.7.2 Uji Sobel.....	79
4.8 Pembahasan .....	80
4.9 Implikasi Hasil Penelitian.....	84
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....</b>	<b>86</b>
5.1 Kesimpulan.....	86
5.2 Saran.....	87



DAFTAR PUSTAKA  
LAMPIRAN

89



## DAFTAR TABEL

TABEL 2. 1 PENELITIAN TERDAHULU .....	9
TABEL 3.1 SKOR SKALA LIKERT.....	42
TABEL 3. 2 DEFINISI OPERASIONAL VARIABEL .....	43
TABEL 3.3 SKALA INTERVAL.....	47
TABEL 4. 1 DISTRIBUSI PERNYATAAN BERDASARKAN VARIABEL.....	56
TABEL 4. 2 HASIL UJI VALIDITAS .....	57
TABEL 4. 3 HASIL UJI RELIABILITAS .....	58
TABEL 4. 4 KELOMPOK RESPONDEN MENURUT BAGIAN.....	59
TABEL 4. 5 KELOMPOK RESPONDEN MENURUT JENIS KELAMIN .....	60
TABEL 4. 6 KELOMPOK RESPONDEN MENURUT PENDIDIKAN TERAKHIR .....	61
TABEL 4. 7 KELOMPOK RESPONDEN MENURUT USIA .....	62
TABEL 4. 8 KELOMPOK RESPONDEN BERDASARKAN GAJI .....	62
TABEL 4. 9 SKALA INTERVAL.....	63
TABEL 4. 10 DISTRIBUSI FREKUENSI ITEM VARIABEL STRES KERJA (X) .....	64
TABEL 4. 11 DISTRIBUSI FREKUENSI ITEM VARIABEL KEPUASAN KERJA (Z) .....	66
TABEL 4. 12 DISTRIBUSI FREKUENSI ITEM VARIABEL TURNOVER INTETNION (Y).....	68
TABEL 4. 13 HASIL UJI NORMALITAS KOLMOGOROV-SMIRNOV .....	70
TABEL 4. 14 HASIL UJI LINEARITAS.....	72
TABEL 4. 15 HASIL UJI HETEROKEDASTISITAS .....	73
TABEL 4. 16 HASIL REGRESI LINEAR SEDERHANA STRES KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA.....	74
TABEL 4. 17 HASIL REGRESI LINEAR BERGANDA STRES KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP <i>TURNOVER INTENTION</i> .....	75
TABEL 4. 18 HASIL PENGARUH STRES KERJA (X) TERHADAP KEPUASAN KERJA (Z) .....	77
TABEL 4. 19 HASIL PENGARUH KEPUASAN KERJA (Z) TERHADAP TURNOVER INTENTION (Y).....	78
TABEL 4. 20 HASIL UJI PENGARUH STRES KERJA (X) TERHADAP <i>TURNOVER INTENTON</i> (Y).....	79



## DAFTAR GAMBAR

GAMBAR 2. 1 KERANGKA PEMIKIRAN.....	35
GAMBAR 2. 2 KERANGKA KONSEPTUAL PENELITIAN .....	36
GAMBAR 3. 1 MODEL KONSEP PATH.....	50
GAMBAR 4. 1 LOGO PERUSAHAAN.....	55
GAMBAR 4. 2 HASIL UJI NORMALITAS STRES KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION.....	71
GAMBAR 4. 3 DIAGRAM JALUR PERSAMAAN REGRESI .....	76
GAMBAR 4. 4 HASIL SOBEL TEST ONLINE .....	80



## DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN 1 KUESIONER PENELITIAN .....	93
LAMPIRAN 2 DISTRIBUSI RESPONDEN .....	100
LAMPIRAN 3 FREKUENSI JAWABAN RESPONDEN .....	102
LAMPIRAN 4 HASIL UJI VALIDITAS .....	109
LAMPIRAN 5 HASIL UJI RELIABILITAS .....	116
LAMPIRAN 6 HASIL UJI NORMALITAS .....	117
LAMPIRAN 7 HASIL UJI LINEARITAS .....	118
LAMPIRAN 8 HASIL UJI PATH ANALISIS .....	119





## BAB I

### PENDAHULUAN

#### 1.1 Latar Belakang

Perkembangan bank semakin pesat seiring dengan persaingan yang semakin ketat. Sektor bank memegang peran penting agar dapat menjaga stabilitas ekonomi.

Pada Undang-undang Nomor 10 Tahun 1998 tentang Perbankan, Bank disebut sebagai badan usaha yang menghimpun dana dari masyarakat dalam bentuk simpanan dan menyalurkannya kepada masyarakat dalam bentuk kredit dan atau bentuk-bentuk lainnya dalam rangka meningkatkan taraf hidup masyarakat (OJK).

Terdapat 4 jasa perbankan BUMN, yakni Bank Mandiri; Bank BNI; Bank BRI; Bank BTN. Dari keempat bank tersebut, Bank BRI merupakan bank tertua di Indonesia, berdiri sejak Tahun 1895, kemudian disusul bank BTN yang berdiri pada Tahun 1897, kemudian BNI pada Tahun 1946, dan yang terakhir Mandiri pada Tahun 1998. Pada penelitian ini hanya berfokus pada satu perusahaan saja, yakni bank BRI. Dilansir dari IDX Channel, pada kuartal 1 Kinerja BRI meningkat dan mencetak laba hingga Rp8, 17 triliun dengan pendapatan diluar bunga (*fee based income*) yang meningkat pesat sebesar Rp4,17 triliun atau tumbuh sekitar 2,91 persen (Abidin, 2020). Pencapaian ini menunjukkan bahwa BRI mampu mengelola karyawan agar dapat meningkatkan kualitas kerja, bahkan di masa pandemi seperti sekarang.

Kualitas kerja karyawan atau sumber daya manusia merupakan salah satu aspek penting. Karyawan dituntut untuk bekerja lebih ekstra agar dapat mencapai tujuan perusahaan. Karyawan harus bekerja secara efektif dan kompetitif agar dapat

mencapai target yang telah ditetapkan perusahaan. Selain mengelola karyawan agar dapat berkualitas, perusahaan perlu memperhatikan beban kerja yang dialami karyawan. Sebuah warta berita Bisnis.com menyebutkan bahwa terjadi penurunan jumlah karyawan, namun hal ini dibarengi juga dengan peningkatan beban kerja yang cukup signifikan (Richard, 2020). Bisnis.com juga memaparkan data 10 bank besar di Indonesia mengalami penurunan sebesar 2,25 persen dari tahun 2018 hingga 2019.

Tuntutan pekerjaan yang berlebihan dapat mengakibatkan stres kerja, hal ini nantinya akan berdampak pada pekerjaan karyawan. Susanto (2010) dalam Christy dan Amalia (2017, p. 80) mengatakan bahwa stres yang berlebihan, berkepanjangan, tak terpecahkan, akan berpengaruh negatif pada kesehatan dan kinerja. Seperti yang terjadi pada kasus perusahaan iklan besar di Jepang Dentsu. Dilansir dari sebuah warta berita Liputan6.com, seorang karyawan wanita Dentsu, Matsuri Takahashi melakukan bunuh diri karena harus bekerja hingga 105 jam kerja pada bulan kematiannya. Selain itu, menurut data pemerintah Jepang sekitar 2000 orang meninggal dunia setiap Tahun karena bunuh diri yang diakibatkan oleh terlalu banyak bekerja (Nurmayanti, 2017). Selain itu, dilansir dari warta berita BBC Indonesia, seorang karyawan magang di London yang berusia 21 Tahun, bernama Merrill Lynch pingsan dan meninggal setelah bekerja 72 jam tanpa henti (Jeff Pfeffer, 2018).

Dilansir dari sebuah warta berita asal Singapore *Business Insider* (2018), ada sebuah aplikasi yang dibuat untuk para karyawan untuk berbagi masalah pekerjaan secara *anonym*. Seorang pengguna menanyakan pertanyaan singkat, “Apakah sekarang kamu menderita karena *job burnout*?” dan pertanyaan ini hanya dapat



dijawab dengan “Ya” atau “Tidak,”. Blind menemukan bahwa 57.16 persen dari karyawan teknologi mengatakan bahwa mereka mengalami *burnt out* karena bekerja.

WHO adalah organisasi kesehatan dunia yang berperan sebagai koordinator kesehatan umum internasional mendefinisikan fenomena *burn-out* sebagai sindrom yang disebabkan oleh stres kronis di tempat kerja yang belum berhasil dikelola (WHO, 2019). WHO menjelaskan gejala *burnout* ditandai dengan dimensi:

- a. Perasaan menipis atau kelelahan *energy*;
- b. Peningkatan jarak mental dari pekerjaan seseorang atau perasaan negativisme atau sinisme yang terkait dengan pekerjaan seseorang;
- c. Mengurangi efikasi profesional.

Berdasarkan penjelasan WHO yang telah dipaparkan, dapat terlihat bahwa dalam mengelola karyawan, selain memperhatikan prestasi karyawan, perusahaan juga perlu memperhatikan kesehatan mental karyawannya. Seperti yang dikatakan WHO, *burnout* berangkat dari stres yang kronis. Lalu sebenarnya apa yang dimaksud dengan stres?

*The American Institute of Stress* (AIS) yang merupakan organisasi *non-profit* yang berfungsi sebagai sumber informasi yang berkaitan dengan stres. AIS mengelompokkan definisi stres dalam dua kelompok, yakni secara umum dan secara khusus. Secara umum stres berarti ketegangan fisik, mental, atau emosional (The American Institute of Stress (AIS), n.d.). Sedangkan secara khusus stres diartikan sebagai suatu kondisi atau perasaan yang dialami ketika seseorang merasa bahwa tuntutan melebihi kemampuan individu (The American Institute of Stress



(AIS), n.d.). Stres kerja dapat mengganggu aktivitas karyawan dalam menghadapi pekerjaan.

Karyawan yang mengalami stres saat bekerja dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Pernyataan ini didukung dengan beberapa penelitian yang menyatakan bahwa stress kerja mempengaruhi kepuasan kerja. Hasil penelitian dari Faradina dan Azzuhri (2016) yang mengemukakan bahwa stress kerja berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja dengan nilai positif yang artinya semakin tinggi stress kerja, maka kepuasan kerja karyawan juga akan semakin meningkat. Sedangkan pada penelitian yang berjudul “Pengaruh stres kerja pada *turnover intention* yang dimediasi kepuasan kerja agen AJB Bumiputera 1912” menunjukkan pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja bernilai negatif dan signifikan. Ini menunjukkan bahwa semakin tinggi stres kerja maka akan semakin rendah kepuasan kerja, begitupun sebaliknya (Dewi dan Wibawa, 2016).

Kepuasan kerja berkaitan dengan perasaan seseorang saat melakukan pekerjaan. Apabila karyawan merasa senang saat melakukan pekerjaannya, maka dapat dikatakan bahwa karyawan tersebut mengalami kepuasan kerja. Sila dan Sirok (2018, p. 114) mengidentifikasi kepuasan kerja sebagai bagaimana perasaan orang tentang pekerjaan mereka, yang mana secara khusus ditekankan pada hubungan antara emosi negatif dan positif yang mempengaruhi perilaku dan kinerja pada suatu organisasi. Kepuasan kerja karyawan merupakan perasaan individu masing-masing sehingga tingkat kepuasan masing-masing karyawan berbeda-beda. Apabila karyawan tidak merasa puas atas pekerjaan yang dilakukan dapat berdampak pada kinerja yang menurun, bahkan kemungkinan buruk lainnya adalah terjadinya *turnover intention*.



Sebuah penelitian oleh Masfufah (2017) yang berjudul *Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention (Studi oada PT Citra Perdana Kendedes Malang)* menemukan bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang disebabkan oleh pekerjaan itu sendiri, gaji yang diterima, promosi (penjenjangan), pengawasan, dan rekan kerja maka niat untuk keluar akan menurun (Masfufah, 2017). Sejalan dengan hasil penelitian dari Faradina dan Azzuhri (2016) berjudul *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Turnover Intention (Studi Pada Jawa Pos Radar Malang PT. Malang Intermedia Pers,* telah menemukan bahwa apabila stres kerja karyawan meningkat maka kepuasan kerja dan *turnover intention* karyawan juga meningkat. Ke dua penelitian tersebut menemukan bahwa kepuasan kerja karyawan dapat menurunkan *turnover intention* karyawan (Faradina dan Azzuhri, 2016). Namun, sebenarnya apa yang dimaksud dengan *turnover intention*?

*Turnover* merupakan kondisi ketika karyawan meninggalkan perusahaan atau organisasi. Sedangkan *Turnover intention* mengacu pada kemungkinan seorang karyawan untuk meninggalkan pekerjaan yang sedang dilakukan (AK, 2018, p. 1). Abelson (1987) dalam Annisa (2018, p. 44) mengemukakan bahwa sebagian besar karyawan yang meninggklkan organisasi karena alasan sukarela dapat dikategorikan atas perpindahan sukarela yang dapat dihindarkan (*avoidable voluntary turnover*) dan perpindahan kerja sukarela yang tidak dapat dihindarkan (*unavoidable voluntary turnover intention*). Terjadinya *turnover intention* dalam suatu perusahaan perlu diidentifikasi, dengan tujuan agar dapat mengurangi tingkat *turnover intention*. Perusahaan perlu mengidentifikasi terjadinya *turnover intention* penting untuk mempertahankan bakat yang lebih baik. Selain itu, *turnover*



*intention* dapat menyebabkan pembengkakan biaya khususnya untuk rekrutmen karyawan lagi, sehingga manajemen perlu menaruh perhatian khusus agar dapat mengendalikan *turnover intention* dalam sebuah organisasi atau perusahaan.

Mobley dalam Syauqi (2018, p. 6) mengungkapkan ada banyak hal yang dapat menyebabkan karyawan ingin meninggalkan organisasi, hal ini bisa berkaitan dengan faktor internal seperti faktor individual seperti usia, masa kerja, jenis kelamin, pendidikan, dan status perkawinan; kepuasan kerja seperti kepuasan terhadap gaji, bobot pekerjaan promosi jabatan; dan yang terakhir bisa disebabkan komitmen organisasional.

Penulis memilih BRI KC Tanjung Redeb, Berau sebagai objek penelitian. BRI KC Tanjung Redeb merupakan perusahaan yang bergerak di bidang perbankan. Perusahaan ini pertama kali berdiri di Kabupaten Berau pada Tahun 1976. BRI mencetak laba bersih sebesar Rp8,17 triliun dengan *fee based income* yang tumbuh pesat sebesar 2,91 persen pada tiga bulan pertama pada 2020. Pencapaian tersebut menunjukkan kinerja karyawan yang baik karena masih dapat meningkatkan kinerja bahkan dimasa wabah COVID-19. Namun, tetap bekerja dengan baik dimasa pandemik tentu bukan hal yang mudah. Berdasarkan Surat Edaran Bupati Nomor 060/ 49 / Org tentang Status Kesiapsiagaan Darurat Bencana Wabah COVID-19 Bagi Aparatur Sipil Negara (ASN) Dilingkungan Pemerintah Kabupaten Berau menyebutkan bahwa bagi Perangkat Daerah/Unit Teknis yang berfungsi memberikan pelayanan langsung kepada masyarakat luas termasuk perbankan agar mengatur penugasan pegawai selama tanggap darurat COVID-19. Surat Edaran tersebut menunjukkan bahwa karyawan sektor perbankan tetap masuk kerja meskipun sedang wabah COVID-19. Karyawan sektor perbankan dituntut



tetap prima dan tetap waspada dalam bekerja, selain itu karyawan dituntut tetap bekerja maksimal agar tujuan perusahaan tercapai. Dengan memahami bahwa tuntutan pekerjaan dan beban kerja yang berlebihan dapat mengakibatkan stres yang dapat berdampak negatif pada penurunan kepuasan kerja dan *turnover intention* pada karyawan (Hasibuan, 2014, Robbins, 2015, Halkos dan Bousinakis, 2017, Omar dan Hasin dalam Sopiah dan Sangadji, 2020), penulis tertarik untuk meneliti di Bank BRI untuk mengetahui tingkat stres kerja, kepuasan kerja dan *turnover intention* yang dialami karyawan tetap BRI KC Tanjung Redeb – Berau, dengan judul:

“Pengaruh Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja (Studi Pada Karyawan Tetap BRI KC Tanjung Redeb – Berau)

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka penulis mengidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Apakah stres kerja berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention*?
2. Apakah stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kepuasan kerja?
3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention*?
4. Apakah stres kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja?

### 1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah di atas, maka tujuan yang hendak dicapai dari penelitian ini adalah memperoleh data dan informasi yang tepat untuk menganalisis data. Secara khusus penelitian ini bertujuan:

1. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention*
2. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja
3. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention*
4. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja

### 1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diperoleh dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

#### 1.4.1 Bagi penulis

Untuk menambah pengetahuan dan mengaplikasikan teori manajemen sumber daya manusia yang diperoleh selama perkuliahan tentang stress kerja, kepuasan kerja dan *turnover intention* karyawan.

#### 1.4.2 Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi pihak manajemen sumberdaya manusia dalam mengembangkan kinerja karyawan.

#### 1.4.3 Bagi pihak lain

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi perbandingan untuk melakukan penelitian dengan metode yang berbeda pada bidang yang sama dan sebagai bahan referensi untuk melakukan penelitian dengan metode yang sama pada objek yang berbeda.



## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### 2.1 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu menjadi salah satu acuan dan perbandingan melakukan penelitian dengan tujuan memperkaya teori yang dapat digunakan untuk mengkaji penelitian yang dilakukan. Berikut merupakan penelitian terdahulu yang menjadi acuan dan bahan pendukung penelitian terkait pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja dan *turnover intention* yang dirangkum dalam tabel 2.1:

**TABEL 2. 1**  
**PENELITIAN TERDAHULU**

No	Nama Peneliti dan Tahun	Judul Penelitian	Variabel yang diteliti	Alat Analisis	Hasil Penelitian
1	Hakim (2016)	Pengaruh Stres Kerja dan Kesempatan Promosi Terhadap <i>Turnover Intention</i> (Studi Pada Karyawan Royal Ambarukmo Hotel Yogyakarta)	X1 = Stres Kerja X2 = Kesempatan Promosi Y = <i>Turnover Intention</i>	Analisis Regresi Linear Berganda	1 Stres kerja berpengaruh positif terhadap <i>turnover intention</i> .
					2 Kesempatan promosi berpengaruh negatif terhadap <i>turnover intention</i> .
					3 Stres kerja dan kesempatan promosi berpengaruh secara simultan terhadap <i>turnover intention</i> .
2	Masfufah (2017)	Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i> (Studi Pada PT Citra Perdana Kendedes Malang)	X1 = Motivasi Kerja X2 = Kepuasan Kerja Y = <i>Turnover Intention</i>	Analisis Regresi Linear Berganda	1 Motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh secara simultan terhadap <i>turnover intention</i> .

Lanjutan Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti dan Tahun	Judul Penelitian	Variabel yang diteliti	Alat Analisis	Hasil Penelitian
					2 Motivasi kerja yang dari kebutuhan fisiologis, kebutuhan keamanan, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, kebutuhan aktualisasi diri tidak mempengaruhi kenaikan atau penurunan <i>turnover intention</i> .
					3 Kepuasan kerja yang terdiri dari pekerjaan itu sendiri, gaji, promosi, pengawasan/supervisi dan rekan kerja berpengaruh negatif terhadap <i>turnover intention</i> .
3	Annisa (2018)	Pengaruh Komitmen Organisasi dan Stres Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i> Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel <i>Intervening</i> di RSUD Pandeglang Berkah	$X1 =$ Komitmen Organisasi $X2 =$ Stres kerja $Y =$ <i>Turnover Intention</i> $Z =$ Kepuasan Kerja	Analisis jalur	1 Komitmen organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> karyawan RSUD Pandeglang Berkah.
					2 Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> karyawan RSUD Pandeglang Berkah.
					3 Komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan RSUD Pandeglang Berkah.
					4 Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan RSUD Pandeglang Berkah.



Lanjutan Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti dan Tahun	Judul Penelitian	Variabel yang diteliti	Alat Analisis	Hasil Penelitian
					5 Kepuasan kerja berpengaruh terhadap <i>turnover intention</i> karyawan RSUD Pandeglang Bekah
					6 Kepuasan kerja memediasi pengaruh komitmen organisasional terhadap <i>turnover intention</i> karyawan RSUD Pandeglang Bekah
					7 Kepuasan kerja memediasi pengaruh stres kerja terhadap <i>turnover intention</i> karyawan RSUD Pandeglang Bekah
4	Ihsani, 2019	Pengaruh Stres Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i> dengan Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Di PT Cipta Sarina Vidi Yogyakarta	X = Stres Kerja Z1 = Komitmen Organisasi Z2 = Kepuasan Kerja Y = <i>Turnover Intention</i>	Analisis Jalur	1 Terdapat pengaruh signifikan stres kerja terhadap <i>turnover intention</i> PT Cipta Sarina Vidi Yogyakarta secara parsial. 2 Terdapat pengaruh negatif signifikan stres kerja terhadap komitmen organisasi PT Cipta Sarina Vidi Yogyakarta secara parsial. 3 Terdapat pengaruh negatif signifikan stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT Cipta Sarina Vidi Yogyakarta secara parsial.

Lanjutan tabel 2.1 Penelitian terdahulu

No	Nama Peneliti dan Tahun	Judul Penelitian	Variabel yang diteliti	Alat Analisis	Hasil Penelitian
4					Terdapat pengaruh negatif signifikan komitmen organisasi terhadap <i>turnover intention</i> PT Cipta Sarina Vidi Yogyakarta secara parsial.
5					Terdapat pengaruh negatif signifikan kepuasan kerja terhadap <i>turnover intention</i> PT Cipta Sarina Vidi Yogyakarta secara parsial.
6					Pengaruh secara langsung stres kerja terhadap <i>turnover intention</i> lebih besar daripada pengaruh tidak langsung stres kerja terhadap <i>turnover intention</i> melalui komitmen organisasi karyawan PT Cita Sarina Vidi Yogyakarta.
7					Pengaruh secara langsung stres kerja terhadap <i>turnover intention</i> lebih besar daripada pengaruh tidak langsung stres kerja terhadap <i>turnover intention</i> melalui kepuasan kerja karyawan PT Cipta Sarina Vidi Yogyakarta.

Sumber: Data primer diolah, 2021

Berdasarkan Tabel 2.1, maka penelitian terdahulu mengenai stres kerja, kepuasan kerja, dan *turnover intention* dapat diuraikan sebagai berikut:



1. Hakim (2016), melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Stres Kerja dan Kesempatan Promosi Terhadap *Turnover Intention* (Studi Pada Karyawan Royal Ambarrukmo Hotel Yogyakarta)”. Responden penelitian ini menggunakan 70 karyawan di Royal Ambarrukmo Hotel Yogyakarta yang bekerja pada department *Front Office, Food & Beverage, Engineering* dan *Housekeeping* termasuk *Ambarrukmo Laundry*. Metode pengumpulan data menggunakan data primer dengan kuesioner dan data sekunder seperti buku, jurnal dan artikel. Uji instrumen dilakukan dengan uji validitas dengan menggunakan *Confirmatory Factor Analysis* (CFA) untuk mengetahui validitas instrument penelitian. Penelitian ini melakukan uji validitas sebanyak dua tahap dengan hasil semua item pernyataan dinyatakan valid dengan nilai *loading* pada *component matrix* di atas 0,5. Selanjutnya dilakukan uji reliabilitas dengan nilai *Cronbach Alpha* pada variabel Stres Kerja (10 item) 0,960, Stres kerja (5 item) 0,942, Kesempatan Promosi 0,945, dan *Turnover Intention* 0,937. Seluruh variabel dinyatakan reliabel karena nilai *Cronbach Alpha* di atas 0,6. Uji prasyarat pada penelitian ini dilakukan dengan uji normalitas ( $0,920 > 0,05$ ), uji linearitas (stres kerja  $\rightarrow$  *turnover intention*  $0,334 > 0,05$  dan kesempatan promosi  $\rightarrow$  *turnover intention*  $0,335 > 0,05$ ), uji multikolinearitas dengan nilai *tolerance* 0,102 dan VIF 9,823 pada stres kerja dan untuk kesempatan promosi memiliki nilai *tolerance* 0,102 dan VIF 9,823, dan uji heterokedastisitas dengan nilai signifikansi stres kerja sebesar  $0,813 > 0,05$  dan kesempatan promosi sebesar  $0,617 > 0,05$ . Analisis yang digunakan untuk pengujian hipotesis adalah analisis regresi berganda. Hasil uji hipotesis I menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif terhadap *turnover*



*intention* sebesar  $\beta = 0,929$ . Hasil uji hipotesis II menunjukkan bahwa kesempatan promosi berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* sebesar  $\beta = -0,829$ . Uji hipotesis III menunjukkan bahwa stres kerja  $\beta = 0,703$  dan kesempatan  $\beta = -0,261$  mempunyai pengaruh signifikan terhadap *turnover intention*.

2. Masfufah (2017), melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention* (Studi pada PT Citra Perdana Kendedes Malang)”. Penelitian ini dilakukan pada pengemudi taksi Citra Perdana Kendedes Malang sebanyak 80 orang dengan 71 kuesioner yang kembali. Uji instrument dilakukan dengan uji validitas dan seluruh item penelitian dari ketiga variabel dinyatakan valid karena memiliki nilai signifikansi  $< 0,05$ , kemudian dilanjutkan dengan uji reliabilitas pada seluruh variabel dengan nilai *Cronbach Alpha*  $> 0,7$ , maka seluruh variabel dinyatakan *reliable*. Uji asumsi klasik yang digunakan pada penelitian ini adalah uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heterokedastisitas. Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda, diperoleh hasil hipotesis 1 “Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention*” terbukti berpengaruh secara simultan dengan nilai F hitung 6,400 dengan signifikan  $0,003 < 0,05$ . Hipotesis 2 “Pengaruh Motivasi Kerja terhadap *Turnover Intention* (Niat untuk keluar)” tidak terbukti karena nilai Sig.  $0,228 > 0,05$  dan nilai t hitung  $-1,215 < t$  tabel 1,667. Hipotesis 3 “Pengaruh kepuasan kerja *Turnover Intention* (Niat untuk keluar)” terbukti dengan nilai Sig.  $= 0,033 < 0,05$ , dan nilai t hitung  $-2,177 < t$  tabel 1,667.



3. Annisa (2018), melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Komitmen Organisasional dan Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening di RSUD Pandeglang Berkah”.

Responden penelitian ini menggunakan 132 perawat pada instalasi pelayanan medis dan instalasi pelayanan non medic di RSUD Pandeglang Berkah. Uji instrumen dilakukan dengan uji validitas dan uji reliabilitas. Hasil uji validitas menunjukkan seluruh item dari variabel komitmen organisasi, stres kerja, kepuasan kerja, *turnover intention* dinyatakan valid karena nilai  $r$  hitung seluruh item dari keempat variabel lebih besar dari  $r$  tabel yakni sebesar 0,164.

Hasil uji reliabilitas variabel komitmen organisasional (0,732), stres kerja (0,640), kepuasan kerja (0,804), *turnover intention* (0,916) dinyatakan *reliable* karena nilai *Cronbach Alpha*  $> 0,6$ . Nilai *mean* variabel komitmen organisasional sebesar 3,23 yang termasuk kategori cukup tinggi. Nilai *mean* variabel stres kerja sebesar 2,75 yang termasuk kategori cukup. Nilai *mean* variabel kepuasan kerja sebesar 3,63 yang termasuk kategori tinggi. Nilai *mean* variabel *turnover intention* sebesar 2,87 yang termasuk kategori cukup. Uji normalitas dilakukan dalam 3 tahapan dengan  $p$  value tahap I 0,559, tahap II 0,962 dan tahap III 0,666. Seluruh tahap hasil uji normalitas dinyatakan berdistribusi normal karena memiliki nilai  $p$  value  $> 0,05$ . Uji multikolinearitas dilakukan dua tahap dengan nilai VIF (*variance inflation factor*) sebesar 1,014.

Seluruh nilai VIF pada kedua tahap dinyatakan tidak terjadi multikolinearitas karena nilai  $VIF < 10$ . Uji heterokedasitsitas pada penelitian ini dilakukan dalam 3 tahap dengan hasil  $p$  value tahap I pada variabel komitmen organisasional sebesar 0,743 dan stres kerja sebesar 0,408. Pada tahap II  $p$



*value* variabel komitmen organisasional sebesar 0,129 dan stres kerja sebesar 0,387. Pada tahap III *p value* kepuasan kerja sebesar 0,137. Berdasarkan nilai *p value* pada seluruh tahap maka model penelitian ini dinyatakan tidak terjadi heterokedastisitas karena *p value* > 0,05. Penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda untuk menganalisis data. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan (1) H1 diduga komitmen organisasional berpengaruh terhadap *turnover intention*, terbukti dengan koefisien regresi sebesar -0,207 (negatif) dan nilai *t* hitung sebesar -2,239 dengan signifikansi  $0,027 < 0,05$ . (2) H2 diduga stres kerja berpengaruh terhadap *turnover intention*, terbukti dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,707 (positif) dan nilai *t* hitung sebesar 5,283 dengan signifikansi  $0,000 < 0,05$ . (3) H3 diduga komitmen organisasional berpengaruh terhadap kepuasan kerja, terbukti dengan koefisien regresi sebesar 0,164 (positif) dan nilai *t* hitung sebesar 2,520 dengan signifikansi  $0,013 < 0,05$ . (4) H4 diduga stres kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja, terbukti dengan koefisien regresi sebesar -0,462 (negatif) dan *t* hitung sebesar -4,911 dengan signifikansi  $0,000 < 0,05$ . (5) diduga kepuasan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention*, terbukti dengan nilai koefisien regresi -0,545 (negatif) dan *t* hitung sebesar -4,695 dengan signifikansi  $0,000 < 0,05$ . (6) H6 diduga kepuasan kerja memediasi pengaruh komitmen organisasional terhadap *turnover intention*, terbukti dengan nilai signifikan pada pengaruh komitmen organisasional terhadap kepuasan kerja sebesar 0,013, kemudian diperoleh nilai signifikan pada pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* sebesar 0,000. Kedua jalur dinyatakan signifikan karena  $< 0,05$ . (7) H7 diduga kepuasan kerja memediasi pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention*,



terbukti dengan nilai signifikan pada pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja sebesar 0,000 dan nilai signifikan pada pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* 0,000. Kedua jalur dinyatakan signifikan karena  $< 0,05$ .

4. Ihsani (2019), melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* dengan Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel *Intervening* di PT Cipta Sarina Vidi Yogyakarta”.

Populasi penelitian ini adalah karyawan PT Cipta Sarina Vidi Yogyakarta yang berjumlah 120 orang dengan jumlah sampel 55 orang. Uji instrumen menggunakan *Pearson Product Moment* dengan hasil  $r$  hitung variabel stres kerja mulai dari 0,421 – 0,380, komitmen organisasi 0,454 – 0,437, kepuasan kerja 0,482 – 0,327, *turnover intention* 0,873 – 0,839 dinyatakan valid karena nilai  $r$  hitung seluruh item  $> r$  tabel 0,2656. Uji instrumen dilanjutkan dengan uji reliabilitas yang menghasilkan nilai *Cronbach's Alpha* variabel stres kerja 0,707; komitmen organisasi 0,667; kepuasan kerja 0,686; *turnover intention* 0,888 dan dinyatakan reliabel karena nilai *Cronbach's Alpha*  $> 0,6$ . Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa *mean* total variabel stres kerja sebesar 3,53 (tinggi); komitmen organisasi 3,13 (sedang); kepuasan kerja 3,01 (sedang); *turnover intention* 3,47 (tinggi). Sebelum melakukan analisis selanjutnya, penelitian ini menggunakan uji asumsi klasik sebagai prasyarat dengan uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heterokedastisitas. Hasil uji normalitas menggunakan normal *probability plots* menunjukkan data terdistribusi normal, karena garis (titik-titik) mengikuti garis diagonal. Hasil uji multikolinearitas menggunakan nilai VIF (*variance inflation factor*) variabel stres kerja 1,064; komitmen organisasi 1,163; kepuasan kerja 1,102 menunjukkan bahwa nilai



VIF kurang dari 10, sehingga model regresi dinyatakan tidak mengandung masalah multikolinearitas. Hasil uji heterokedastisitas menunjukkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas dalam model regresi karena titik-titik membentuk pola yang tidak jelas dan menyebar di kiri dan di kanan angka 0 pada sumbu X serta menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y.

Hasil analisis regresi menunjukkan hipotesis pertama “Terdapat pengaruh signifikan stres kerja terhadap *turnover intention*” terbukti, karena  $t$  hitung sebesar  $2,430 > t$  tabel sebesar  $1,674$  dengan nilai koefisien regresi  $0,317$ .

Hipotesis kedua “Terdapat pengaruh negatif signifikan stres kerja terhadap komitmen organisasi” terbukti, karena  $t$  hitung sebesar  $-2,231 < t$  tabel sebesar  $1,674$  dengan nilai koefisien regresi  $-0,293$ . Hipotesis ketiga “Terdapat pengaruh negatif signifikan stres kerja terhadap kepuasan kerja” terbukti, karena  $t$  hitung sebesar  $-2,166 < t$  tabel sebesar  $1,674$  dengan nilai koefisien regresi  $-0,285$ . Hipotesis keempat “Terdapat pengaruh negatif signifikan komitmen organisasi terhadap *turnover intention*” terbukti, karena nilai  $t$  hitung  $-2,131 > t$  tabel sebesar  $1,674$  dengan nilai koefisien regresi  $-0,281$ .

Hipotesis kelima “Terdapat pengaruh negatif signifikan kepuasan kerja terhadap *turnover intention*” terbukti, karena  $t$  hitung  $-2,405 > t$  tabel sebesar  $1,674$  dengan nilai koefisien regresi  $-0,314$ . Hipotesis keenam “Diduga ada pengaruh tidak langsung stres kerja terhadap *turnover intention* melalui komitmen organisasi lebih besar daripada pengaruh secara langsung stres kerja terhadap *turnover intention*” tidak terbukti, karena koefisien regresi stres kerja langsung terhadap *turnover intention*  $= 0,317$ , koefisien regresi stres kerja tidak langsung terhadap *turnover intention* sebesar  $-0,293 \times -0,281 = 0,082$



menunjukkan koefisien regresi tidak langsung lebih kecil dari koefisien langsung. Hipotesis ketujuh “Diduga ada pengaruh tidak langsung stres kerja terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja lebih besar daripada pengaruh secara langsung stres kerja terhadap *turnover intention*” tidak terbukti, karena koefisien regresi stres kerja langsung terhadap *turnover intention* = -0,317, koefisien regresi stres kerja tidak langsung terhadap *turnover intention* sebesar  $-0,285 \times -0,314 = 0,089$  menunjukkan bahwa koefisien regresi langsung lebih besar dari koefisien tidak langsung.

## 2.2 Landasan Teori

### 2.2.1 Stres kerja

Handoko dalam Darmaputra (2017, p. 6) mengartikan bahwa stres merupakan kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang. Luthans (2006, 441) menyatakan stres kerja sebagai respon adaptif terhadap situasi eksternal yang menimbulkan penyimpangan fisik, psikologis, dan atau perilaku pada anggota organisasi. Menurut Robbins dan Judge (2015, p. 429) menyatakan bahwa stres kerja merupakan kondisi dinamis dimana seorang individu dihadapkan pada peluang, tuntutan, atau sumber daya yang dihasratkan oleh individu itu dan hasilnya dipandang tidak pasti namun penting.

#### A. Gejala-gejala Stres Kerja

Robbins dan Judge (2015, p. 434) mengklasifikasikan tiga jenis gejala yang ditimbulkan oleh stres kerja, yaitu:

##### 1) Gejala fisiologis

Stres menimbulkan penyakit yang ditandai dengan peningkatan tekanan darah, sakit kepala, jantung berdebar hingga sakit jantung.

### 2) Gejala psikologis

Gejala ini muncul ditandai dengan ketegangan, kecemasan, mudah marah, bosan, suka menunda pekerjaan dan lain sebagainya. Selain itu, stres kerja dapat memicu ketidakpuasan.

### 3) Gejala Perilaku

Stres yang berhubungan dengan perilaku mencakup perubahan dalam produktivitas, absensi, dan tingkat keluarnya karyawan. Dampak lain yang ditimbulkan adalah perubahan dalam kebiasaan sehari-hari.

Dari sedikit penjabaran di atas, dapat disimpulkan bahwa stres kerja merupakan kondisi seseorang yang tertekan akibat adanya beban kerja berlebih yang dapat mempengaruhi perasaan emosional sehingga dapat menghambat performa karyawan.

Stres kerja yang terlalu berlebihan dapat menimbulkan kondisi yang buruk bagi seseorang. Bahkan dampak buruknya dapat mengakibatkan *burnout* bagi karyawan yang dapat memberikan efek kejenuhan terhadap karyawan.

## B. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Stres Kerja

Robbins (2015) menyatakan faktor-faktor yang dapat menimbulkan dan menyebabkan stress kerja, yaitu:

### 1) Faktor lingkungan

Perubahan yang terjadi secara tidak pasti dalam lingkungan organisasi dapat mempengaruhi tingkat stres di kalangan karyawan.



a. Ketidakpastian ekonomi, hal ini berkaitan dengan harga barang yang cenderung naik, sementara gaji karyawan naik tetapi tidak terlalu signifikan dibandingkan harga barang tersebut bahkan gaji karyawan cenderung tetap, hal ini dapat membuat karyawan menjadi stres karena kebutuhan sehari-hari tidak tercukupi.

b. Ketidakpastian politis, karyawan dapat merasa stres dan tertekan bila merasa perubahan politik sebuah ancaman baginya.

c. Ketidakpastian teknologis, computer, robotika, otomatisasi dan ragam lainnya dari inovasi teknologi dapat menjadi sumber stres. Hal ini terjadi karena dalam waktu yang sangat singkat, karyawan dapat menjadi lebih terampil dan berpengalaman karena adanya inovasi baru, sehingga ketidakpastian teknologi ini menjadi tipe ke tiga yang dapat menyebabkan stres.

## 2) Faktor organisasional

Ada berbagai faktor organisasional yang dapat menyebabkan stres, di antaranya sebagai berikut:

a. Tuntutan tugas, desain pekerjaan individu, kondisi kerja, dan tata letak kerja lini perakitan berpotensi menyebabkan tekanan pada individu bila kesepakatan dirasa berlebihan. Makin banyak ketergantungan antar tugas individu, makin potensial untuk stres.

b. Tuntutan peran, faktor ini berkaitan dengan tekanan yang diberikan pada suatu individu dalam organisasi sebagai fungsi dari peran tertentu.

Masalah peran berpotensi menciptakan harapan-harapan yang hampir tidak bisa diwujudkan atau dipuaskan.

c. Tuntutan antar pribadi, tuntutan pribadi berkaitan dengan tekanan yang diberikan karyawan lain seperti, kurangnya dukungan sosial, rekan-rekan dan hubungan antar pribadi yang buruk dapat menimbulkan stres yang cukup besar, khususnya di antara para karyawan dengan kebutuhan sosial yang tinggi.

d. Struktur organisasi, struktur organisasi menentukan kelompok-kelompok dalam organisasi, tingkat aturan dan pengaturan serta dimana keputusan diambil. Aturan yang berlebihan dan kurangnya partisipasi dalam keputusan mengenai seorang karyawan. Bila keputusan oleh struktur organisasi tidak memperhatikan perbedaan dalam organisasi, maka hal tersebut dapat menyebabkan stres bagi karyawan karena kebijakan yang sepihak.

e. Kepemimpinan organisasi, berkaitan dengan gaya manajerial eksekutif yang menciptakan budaya dengan ciri adanya ketegangan, rasa takut, dan kecemasan karyawan. Hal tersebut membangun tekanan yang tidak realistis bagi karyawan untuk berprestasi jangka pendek. Gaya manajerial seperti ini dapat memicu stres karyawan karena manajerial dari eksekutif memaksakan pengawasan berlebihan dan secara rutin memecat karyawan yang tidak dapat mengikutinya.

f. Tahap hidup organisasi, siklus organisasi berawal dari didirikan, tumbuh dan menjadi dewasa hingga akhirnya merosot. Ke empat tahap ini menciptakan masalah dan tekanan yang berbeda bagi karyawan.

Terutama pada tahap pendirian dan kemerosotan, stres yang dialami karyawan dapat disebabkan karena besarnya kegairahan dan



ketidakpastian. Seperangkat ketidakpastian cenderung paling kecil dalam tahap dewasa, dimana ketidakpastian berada pada titik terendah.

### 3) Faktor individual

Faktor ini meliputi kehidupan pribadi karyawan seperti masalah keluarga, masalah ekonomi pribadi dan karakteristik pribadi bawaan.

- a. Masalah keluarga, survey nasional secara nasional menunjukkan bahwa hubungan pribadi dan hubungan keluarga merupakan sesuatu yang berharga bagi seseorang. Masalah keluarga di rumah dapat menciptakan stres bagi karyawan dan terbawa ke tempat kerja.
- b. Masalah ekonomi, karyawan yang tidak dapat mengelola keuangan pribadi merupakan salah satu contoh kesulitan pribadi yang dapat memicu stres bagi karyawan dan mengalihkan perhatian dalam bekerja.
- c. Karakteristik kepribadian, faktor bawaan individu yang mempengaruhi stres adalah kodrat kecenderungan dasar seseorang, atau karakteristik bawaan, yang berarti gejala stres yang dingkapkan pada pekerjaan itu sebenarnya berasal dari dalam individu tersebut.

Sementara Hasibuan (2014, p. 204) mengemukakan bahwa faktor-faktor pemicu stres kerja terdapat pada beberapa kondisi kerja, yaitu:

- 1) Beban kerja yang berlebihan
- 2) Tekanan dan sikap pimpinan yang kurang adil dan wajar
- 3) Waktu dan peralatan kerja yang kurang memadai
- 4) Konflik antara pribadi dengan pimpinan atau kelompok kerja
- 5) Balas jasa yang terlalu rendah
- 6) Masalah-masalah keluarga

Luthans (2006, p. 442) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi stres kerja, antara lain:

1) Faktor Ekstra organisasional, yang mencakup perubahan sosial/teknologi, globalisasi, keluarga, kondisi ekonomi dan keuangan, ras dan gender, dan tempat tinggal atau kondisi masyarakat.

2) Faktor organisasi, yang mencakup kebijakan dan strategi administratif, struktur dan desain organisasi, proses organisasi, serta kondisi pekerjaan.

3) Faktor kelompok, faktor ini dikategorikan menjadi dua bagian, yaitu:

a. Kurangnya kohesivitas dalam kelompok

Kohesivitas atau kekompakkan dalam kelompok merupakan hal yang penting. Jika karyawan tidak diberi kesempatan untuk membangun kohesivitas karena adanya batasan dan hambatan dari supervisor atau karyawan lainnya maka hal tersebut dapat mengurangi kekompakan sehingga dapat menjadi sumber stres.

b. Kurangnya dukungan sosial

Karyawan sangat bergantung pada dukungan satu sama lain. Berbagi permasalahan dan kegembiraan karyawan dengan orang lain dapat membuat kondisi menjadi lebih baik. Jika dukungan sosial tidak diperoleh maka akan menjadi hal yang menimbulkan ketegangan.

4) Faktor individual, faktor ini dikelompokkan menjadi sebagai berikut:

a. Karakteristik Tipe A

Individu dengan karakteristik tipe A cenderung bekerja dalam waktu lama, di bawah tekanan *deadline*, dan kondisi beban kerja; jarang bersantai di akhir pekan; menentukan standar produktivitas tinggi



sendiri; dan cenderung mengalami frustrasi dalam situasi pekerjaan.

Individu yang seperti ini rentan mengalami stres dan gangguan fisik.

#### b. Kontrol Diri

Kemampuan individu dalam mengendalikan situasi adalah hal yang penting dalam menentukan tingkat stres. Karyawan yang memiliki kontrol diri yang rendah atas lingkungan pekerjaan dan pekerjaannya sendiri akan mudah mengalami stres.

#### c. Ketidakberdayaan yang dipelajari

Individu dapat mempelajari ketidakberdayaannya sehingga dapat menyerah dan menerima *stresor* di lingkungan kerja.

#### d. Ketahanan

Individu yang memiliki ketahanan rendah pada lingkungan pekerjaan mungkin akan menyebabkan stres dan berbagai konflik.

### 2.2.2 Kepuasan kerja

Kepuasan kerja adalah perasaan menyenangkan yang dirasakan oleh karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Ketika seorang karyawan puas dengan tugas yang diberika kepadanya dan dapat melaksanakan tanggung jawabnya dengan memuaskan, makal hal itu dapat disebut sebagai kepuasan kerja. Kepuasan kerja ini dapat disebabkan oleh adanya imbalan, melakukan pekerjaan sesuai dengan *passionnya* yang dianggap bernilai, beban kerja yang pas. Tingkat kepuasan seseorang berbeda-beda sesuai dengan nilai yang ada dalam diri individu masing-masing.

Robbins dan Judge (2015) menyatakan bahwa kepuasan kerja sebagai perasaan positif seseorang atas pekerjaannya yang diperoleh dari suatu evaluasi terhadap

karakteristiknya. Sedangkan Luthans (2006, p. 243) mengartikan kepuasan kerja sebagai hasil persepsi karyawan tentang seberapa baik pekerjaan yang dilakukan dan dapat memberikan hal yang dianggap penting bagi karyawan. Selain itu, Kinicki dan Fugate dalam Djatmiko *et al.* (2018, p. 669) memandang kepuasan kerja sebagai respon afektif atau emosional dari karyawan terhadap berbagai aspek pekerjaannya.

Dari beberapa defisini di atas, peneliti menarik kesimpulan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosional seorang karyawan dalam melakukan pekerjaan yang dianggap bernilai atau tak bernilai serta antara penting dan tak penting bagi karyawan tersebut.

#### A. Teori Kepuasan Kerja

Ada beberapa teori kepuasan kerja yang cukup dikenal. Rivai (2010, p. 856-857) mengemukakan ada tiga teori yang dapat digunakan untuk menjelaskan kepuasan kerja, antara lain:

##### 1) Teori ketidaksesuaian (*Discrepancy theory*)

Teori ini mengukur kepuasan kerja seseorang dengan menghitung selisih antara sesuatu yang diinginkan dengan kenyataan. Apabila kepuasan yang diperoleh melebihi dari yang diinginkan, maka karyawan tersebut akan lebih puas lagi, sehingga terdapat *dispreccancy*, namun *discrepancy* yang positif. Teori ini menunjukkan bahwa ketidakpuasan akan terjadi ketika seseorang menerima kurang dari yang diinginkan.

##### 2) Teori keadilan (*Equity*)



Teori ini menyatakan bahwa karyawan akan merasa puas atau tidak puas, tergantung pada keadilan (*equity*) yang dirasakannya. Menurut teori ini komponen utama dalam teori keadilan adalah input, hasil, keadilan dan ketidakadilan. Setiap karyawan akan membandingkan rasio input hasil dirinya dengan rasio input orang lain. Input-output *balance* adalah rasio yang dirasakan dari apa yang diterima karyawan dari pekerjaannya yang berhubungan terhadap apa yang dikontribusikannya untuk pekerjaan itu.

Ketika perbandingan itu dianggap cukup adil, maka karyawan akan merasa puas. Namun, bila perbandingan itu tidak adil tapi tetap menguntungkan dapat menimbulkan kepuasan, bisa pula tidak. Sebaliknya, ketika perbandingan itu tidak adil atau tak seimbang akan menimbulkan ketidakpuasan.

### 3) Teori dua faktor (*Two factor theory*)

Teori ini menjelaskan bahwa kepuasan dan ketidakpuasan kerja adalah hal yang berbeda. Teori ini merumuskan karakteristik pekerjaan menjadi dua kelompok yaitu *satisfies* dan *dissatisfies*. *Satisfies* merupakan situasi yang dibutuhkan karyawan sebagai sumber kepuasan kerja, yang terdiri

dari: pekerjaan yang menarik, penuh tantangan, ada kesempatan untuk berprestasi, kesempatan memperoleh penghargaan dan promosi.

Sedangkan *dissatisfies* (*hygiene factors*) merupakan faktor yang menjadi sumber ketidakpuasan, terdiri dari: gaji/upah, pengawasan, hubungan antar pribadi, kondisi kerja dan status.

### B. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja

Faktor-faktor yang dapat digunakan untuk mengukur tingkat kepuasan karyawan dikemukakan oleh Luthans (2006, p. 244-245). Terdapat enam faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu:

1) *The Work Itself*

Pekerjaan itu sendiri dalam artian sejauh mana tugas kerja dianggap menarik dan memberikan kesempatan untuk maju atau belajar. Ini berkaitan dengan ada dan tidaknya kesempatan untuk memperoleh pengalaman, peningkatan kemampuan, dan menerima tanggungjawab selama kerja.

2) *Pay*

Kepuasan terhadap gaji atau upah berkaitan dengan masalah keadilan, jika seseorang merasakan upah atau gaji yang diterimanya cukup adil maka karyawan akan merasa puas dan begitu pula sebaliknya.

3) *Promotion Opportunities*

Salah satu tujuan nyata seorang karyawan adalah tujuan untuk maju dalam karir. Karyawan akan terus memiliki tujuan untuk naik ke step karir selanjutnya selama karyawan masih berada di perusahaan tersebut. Kesempatan promosi merupakan salah satu bentuk penghargaan atas pencapaian karyawan dalam menyelesaikan tugasnya. Maka dari itu, ada dan tidaknya kesempatan untuk promosi karyawan akan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

4) *Supervision*

*Supervision* atau pengawasan di sini termasuk hubungan karyawan dengan pihak pimpinan. Hubungan tersebut sangat penting dalam meningkatkan produktivitas kerja. Kepuasan karyawan dapat ditingkatkan dengan perhatian



dan hubungan yang baik antara pimpinan dan bawahan, sehingga karyawan akan merasa bahwa dirinya merupakan bagian yang penting dan merasa memiliki dalam organisasi kerja (*sense of belonging*).

#### 5) *Co-Workers*

Dalam kehidupan berorganisasi, seorang karyawan mau tak mau harus berinteraksi dengan rekan kerjanya. Interaksi tersebut harus terjadi karena adanya saling ketergantungan terkait tugas satu dan lainnya. Hubungan yang baik antara rekan kerja, sikap rekan kerja yang mendukung, perasaan diterima dalam lingkungan kerja akan memberikan perasaan yang berarti dan nyaman bagi karyawan, yang nantinya akan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

#### 6) *Working Condition*

Kondisi kerja menyangkut dengan suasana tempat kerja yaitu peralatan kerja, ventilasi, tata ruang, keamanan, kebersihan dan lokasi tempat kerja dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Faktor ini sangat penting karena karyawan menghabiskan waktu yang lebih banyak pada lingkungan kerja setiap hari.

Kreitner dan Kinicki dalam Khikmawati (2015, p. 24) mengemukakan lima faktor yang dapat mempengaruhi timbulnya kepuasan yaitu:

#### 1) Pemenuhan kebutuhan (*Need fulfillment*).

Kepuasan ditentukan oleh tingkatan karakteristik pekerjaan yang dapat memberi kesempatan pada karyawan untuk memenuhi kebutuhannya.

#### 2) Perbedaan (*Discrepancies*).

Kepuasan merupakan suatu hasil yang memenuhi harapan. Pemenuhan harapan mencerminkan perbedaan antara apa yang diharapkan dan yang

diperoleh karyawan dari pekerjaan. Karyawan akan merasa puas apabila memperoleh lebih banyak manfaat yang diterima daripada harapan.

3) Pencapaian Nilai (*Value attainment*)

Kepuasan merupakan hasil dari persepsi pekerjaan yang memberikan pemenuhan nilai kerja karyawan yang dianggapnya penting.

4) Keadilan (*Equity*)

Kepuasan diukur dari seberapa adil seorang karyawan diperlakukan di tempat kerja. Persepsi orang mengenai kepuasan kerja adalah perbandingan antara hasil kerja dan input cenderung lebih menguntungkan daripada perbandingan antara keluaran dan masukan pekerjaan lainnya.

5) Komponen genetik (*Dispositional/genetik components*)

Beberapa orang akan tampak puas dengan suatu variasi lingkungan kerja, sementara beberapa orang lainnya tampak tidak puas. Kondisi ini didasarkan pada kepercayaan bahwa kepuasan kerja sebagian merupakan fungsi sifat pribadi dan faktor genetik. Perbedaan individu memiliki arti penting untuk menjelaskan kepuasan kerja seperti karakteristik lingkungan pekerjaan.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja menurut Sutrisno dalam Jariyati (2016, p. 32) yaitu sebagai berikut:

1) Faktor psikologis

Faktor ini berhubungan dengan kejiwaan karyawan, yang meliputi minat, ketentraman dalam kerja, sikap terhadap kerja, bakat, dan keterampilan

2) Faktor sosial



Faktor ini berhubungan dengan interaksi sosial antar karyawan, dan antara karyawan dengan atasan.

### 3) Faktor fisik

Faktor ini berhubungan dengan kondisi fisik karyawan, yang meliputi pekerjaan, pengaturan waktu dan waktu istirahat, perlengkapan pekerjaan, keadaan ruangan, suhu, penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan karyawan, umur dan sebagainya.

### 4) Faktor finansial

Faktor ini berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan, yang meliputi sistem dan gaji, jaminan sosial, macam-macam tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi, dan sebagainya.

## 2.2.3 Turnover Intention

*Turnover Intention* dinyatakan oleh Celik dan Cira dalam Akgunduz dan Eryilmaz (2018, p. 42) sebagai kesadaran karyawan atau pikiran tentang keluar atau berhenti dari pekerjaan. Sedangkan Tett dan Meyer dalam Akgunduz dan Eryilmaz (2018, p. 42) mendefinisikan *turnover intention* sebagai keinginan karyawan secara sadar dan sengaja untuk meninggalkan organisasi tempat mereka bekerja. Menurut Mobley (2011) *turnover intention* adalah kecenderungan niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya dengan sukarela atau pindah ke tempat kerja yang lain berdasarkan pilihannya sendiri.

Mobley dalam Ramadhani (2019, p. 5) mengemukakan bahwa *turnover intention* mengandung pemikiran bahwa keluar dari perusahaan atau menarik diri dari perusahaan dilakukan untuk membanding-bandingkan apa yang telah dicapai

di perusahaan atau organisasi sebelumnya dengan apa yang diperoleh oleh teman diperusahaan yang berbeda.

#### A. Faktor-faktor *Turnover Intention* Karyawan

Bradley dan Pigros (1981) dalam Mufidah (2016, p. 30-31) menyatakan bahwa

terdapat tiga faktor yang dapat menyebabkan terjadinya *turnover intention*,

yaitu:

1) Ada berbagai tekanan internal yang menyebabkan karyawan menjadi tidak bebas dalam berkomunikasi dengan orang lain dalam perusahaan.

2) Ada prasangka terhadap perusahaan terutama yang berkaitan dengan masa depan karyawan.

3) Ada kesenjangan antara harapan karyawan dengan kenyataan yang terjadi.

Staffelbach (2008, p. 35) mengkategorikan faktor-faktor penentu *turnover intention* sebagai berikut:

##### 1) Faktor Psikologi

Penentu *turnover* secara psikologis berkaitan dengan emosi karyawan, sikap atau persepsi.

Faktor psikologi terdiri dari:

a. *psychological contract* atau kontrak psikologis

b. kepuasan kerja

c. komitmen organisasi

d. *job insecurity*

##### 2) Faktor ekonomi



Dari sudut pandang ekonomi, proses turnover lebih menekankan pada interaksi antara variabel eksternal seperti gaji atau peluang. Faktor-faktor ekonomi terdiri dari:

a. Upah

b. Peluang eksternal

c. *Company size*

### 3) Faktor demografis

Faktor demografis disebut juga sebagai karakteristik personal, yaitu:

a. Usia

Faktor usia berkorelasi negatif dengan turnover intention. Karyawan yang masih muda memiliki banyak tahap percobaan pada awal kehidupan professional dalam bekerja, sehingga lebih sering berpindah kerja.

b. Masa Jabatan

Karyawan dengan masa jabatan yang lama dianggap tidak proporsional apabila melepaskan pekerjaannya pada suatu perusahaan.

### B. Indikator *Turnover Intention*

Menurut Mobley (2011, p. 150) terdapat tiga kategori dalam pengukuran turnover intention, yaitu:

1. Berpikir untuk keluar (*Thinking of Quitting*), pada kategori ini individu

berpikir untuk keluar dari pekerjaan atau tetap berada di lingkungan pekerjaan. Hal tersebut diawali dengan ketidakpuasan kerja, yang kemudian karyawan mulai berfikir untuk keluar dari tempatnya bekerja saat ini.

2. Mencari alternatif pekerjaan (*Intention of search for alternatives*), pada kategori ini karyawan berniat mencari pekerjaan ditempat lain. Apabila karyawan sering berpikir untuk keluar, maka karyawan tersebut akan mulai mencari pekerjaan lain yang dirasa lebih baik.

3. Niat untuk keluar (*Intention to quit*), pada kategori ini karyawan telah memiliki keinginan untuk keluar. Karyawan yang telah mendapatkan pekerjaan yang lebih baik berniat untuk keluar. Karyawan tersebut berada pada keputusan akhir, yaitu apakah akan tetap tinggal atau keluar dari pekerjaannya.

Menurut Harnoto (2002, p. 2) dalam bukunya yang berjudul *Manajemen Sumberdaya Manusia*, indikasi *turnover* ditandai oleh hal-hal sebagai berikut:

1. Tingginya tingkat absensi

Karyawan yang memiliki *turnover intention* akan cenderung meningkatkan absensinya, ini terjadi karena dalam fase tersebut tingkat tanggung jawab karyawan sudah sangat berkurang.

2. Malas bekerja

Karyawan akan lebih malas bekerja karena orientasi karyawan adalah bekerja di tempat lain yang dipandang lebih bagus.

3. Peningkatan terhadap pelanggaran tata tertib kerja

Karyawan akan lebih sering meninggalkan tempat kerja ketika jam kerja berlangsung, maupun berbagai bentuk pelanggaran lainnya.

4. Peningkatan protes terhadap atasan

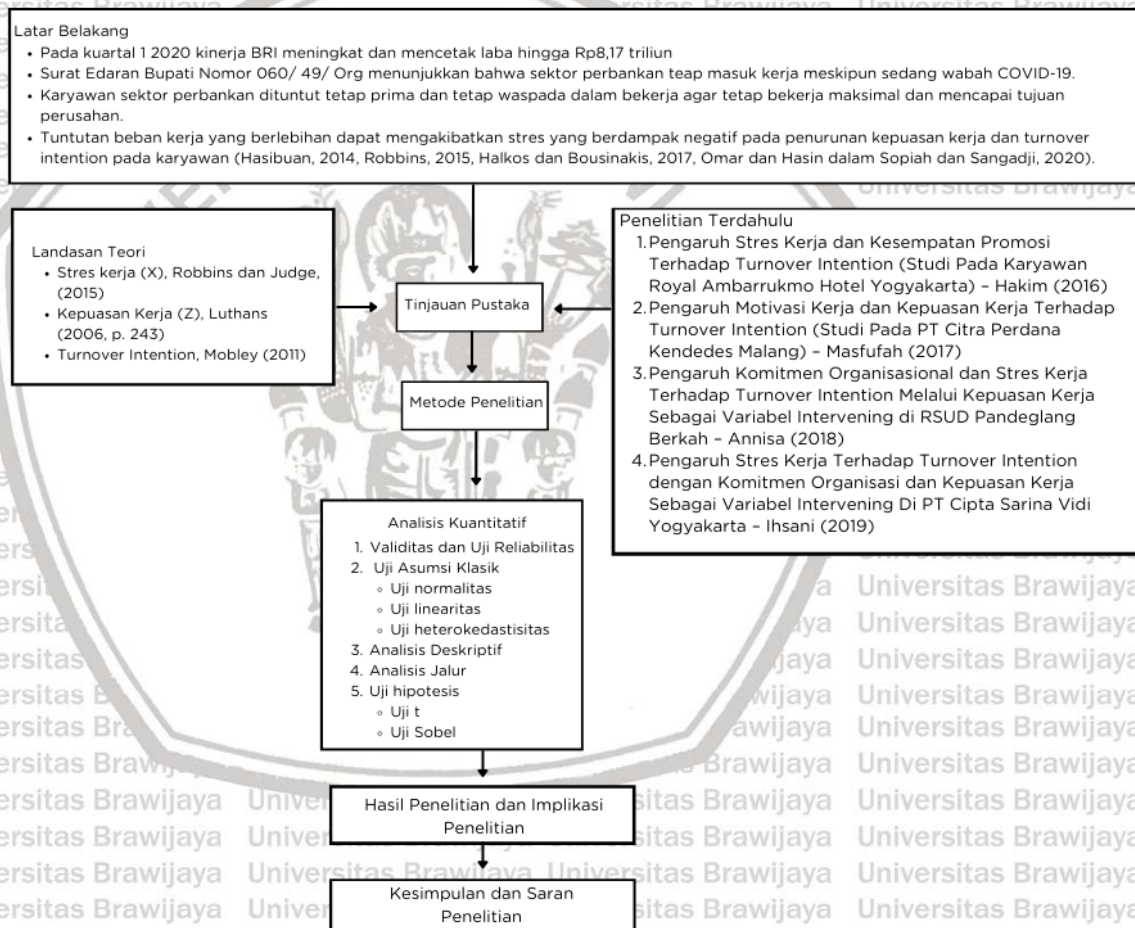


Karyawan akan lebih sering melakukan protes atas kebijakan perusahaan ketika memiliki *turnover intention*. Karyawan tersebut biasanya protes mengenai hal-hal yang berkaitan dengan balas jasa atau aturan lain yang tidak sependapat dengan keinginan karyawan.

## 2.5 Kerangka Pemikiran Teoritis

Kerangka pemikiran dalam penelitian ini digambarkan sebagai berikut:

**GAMBAR 2.1**  
**KERANGKA PEMIKIRAN**

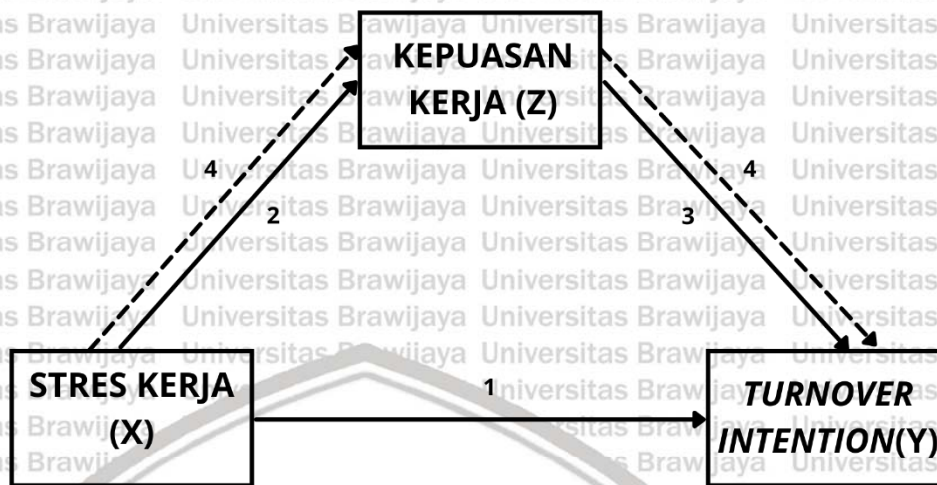


Sumber : Data primer diolah, 2021

## 2.6 Kerangka Konseptual Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan teori yang telah dipaparkan, model hipotesis pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

**GAMBAR 2. 2**  
**KERANGKA KONSEPTUAL PENELITIAN**



Sumber : Data primer diolah, 2021

**Keterangan:**

- 1. Stres kerja memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap *turnover intention***

Stres kerja adalah kondisi yang dapat menimbulkan tekanan psikologis yang tidak nyaman yang berasal dari lingkungan, stres kerja berdampak dapat meningkatkan *turnover intention* karyawan pada organisasi (Djarmiko *et al.*, 2018, p. 669).

Penelitian yang dilakukan oleh Hakim (2016), Annisa (2018), dan Ihsani (2019) menemukan bahwa stres kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan, yang berarti semakin tinggi stres maka semakin tinggi pula intensitas karyawan untuk keluar perusahaan.

- 2. Stres kerja berpengaruh signifikan dan negatif terhadap kepuasan kerja.**



Tingkat stres kerja yang tinggi berkaitan dengan rendahnya tingkat kepuasan kerja (Hoboubi *et al.*, 2017, p. 67). Kepuasan kerja merupakan orientasi afektif yang dimiliki seorang karyawan terhadap pekerjaannya (Lu, While, dan Bariball (2005) dalam Hoboubi *et al.*, 2017, p. 68).

Beberapa penelitian menunjukkan adanya pengaruh signifikan antara stres kerja terhadap kepuasan kerja. Annisa (2018) dan Ihsani (2019) menemukan bahwa stres kerja berpengaruh secara negatif dan signifikan pada kepuasan kerja. Artinya semakin tinggi stres kerja maka kepuasan kerja akan semakin rendah, begitupun sebaliknya.

### **3. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan dan negatif terhadap *turnover intention*.**

Kepuasan kerja mempengaruhi beberapa variabel lain seperti turnover intention (Mete dan Sokmen, 2017, p. 1289). Banyak ahli membuktikan bahwa alasan utama meningkatnya turnover intention individu di tempat kerja adalah tingkat kepuasan kerja (Anwar dan Shukur, 2015). Ogbojafor dan Adebakin (2012) dalam Anwar dan Shukur (2015) mengemukakan bahwa sebagian besar individu yang tak puas bersedia meninggalkan organisasi.

Pernyataan sebelumnya sejalan dengan penelitian dari Masfufah (2017), Annisa (2018), Ihsani (2019). Beberapa penelitian tersebut menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan dan negatif terhadap *turnover intention* karyawan, yang berarti bahwa tingginya kepuasan kerja akan menimbulkan rendahnya keinginan karyawan untuk meninggalkan organisasi.

### **4. Stres kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja.**

Kepuasan kerja dapat mengurangi pengaruh langsung stres kerja terhadap *turnover intention* (Subekti, 2019, p. 90). Jika karyawan mengalami stres kerja yang tinggi maka kepuasan kerja karyawan akan menurun (Ihsani, 2019, p. 136). Robbins dan Judge (2015) dalam Subekti (2019, p. 90) menyatakan bahwa kepuasan kerja memiliki nilai negatif terhadap *turnover intention*.

Beberapa penelitian yang menemukan bahwa stres kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja adalah Annisa (2018) dan Ihsani (2019). Hasil penelitian bermakna bahwa apabila stres kerja meningkat, maka kepuasan kerja dan *turnover intention* karyawan juga meningkat.

## 2.7 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kerangka konseptual di atas, maka hipotesis penelitian dirumuskan sebagai berikut:

- H1 : Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*
- H2 : Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja
- H3 : Kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan.
- H4 : Stres kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja.



## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### 3.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Aliaga dan Gunderson (2002) dalam Apuke (2017) menggambarkan bahwa metode penelitian kuantitatif sebagai penjelasan dari suatu masalah atau fenomena melalui pengumpulan data dalam bentuk numerik dan menganalisis dengan bantuan metode matematika khususnya statistik.

Jenis penelitian ini menggunakan jenis *explanatory research*. Singarimbun & Efendi dalam Adila (2020) mengemukakan *explanatory research* merupakan jenis penelitian yang digunakan untuk menjelaskan kausal atau hubungan diantara variabel melalui pengujian hipotesis. *Explanatory research* pada penelitian ini digunakan dengan tujuan menguji hipotesis yang telah dirumuskan penulis yakni pada variabel stres kerja, kepuasan kerja dan *turnover intention* untuk mengetahui seberapa besar kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat serta untuk mengetahui arah hubungan yang terjadi.

#### 3.2 Lokasi dan Periode Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Bank Rakyat Indonesia (PERSERO), Tbk Kantor Cabang Tanjung Redeb yang beralamat di jalan Jalan SA Maulana, Bugis, Tj. Redeb, Kabupaten Berau, Kalimantan Timur 77352 pada 8 - 31 Desember 2020.

### 3.3. Populasi dan Sampel

#### 3.3.1 Populasi

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2017, p. 80). Sedangkan menurut Arikunto (2013, p. 173) populasi adalah keseluruhan dari subjek penelitian. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap PT. BRI KC Tanjung Redeb yang berjumlah 71 orang. Peneliti memilih karyawan tetap karena menurut peneliti karyawan tetap merupakan bagian dari citra perusahaan.

#### 3.3.2 Sampel

Menurut Arikunto (2002, p. 108) sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Penelitian ini menggunakan sampel jenuh. Sampel jenuh merupakan teknik *sampling* dimana semua anggota populasi dijadikan sampel.

Arikunto (2002, p. 109) menyatakan bahwa apabila jumlah responden kurang dari 100, maka sampel diambil semua, sehingga jumlah sampel pada penelitian ini berjumlah 71 orang karyawan tetap. Kuesioner yang terkumpul kembali sebanyak 49 atau 66% dari seluruh jumlah sampel.

### 3.4 Sumber Data

Pada bagian ini penelitian akan memaparkan beberapa sumber data yang diperoleh. Sumber data diklasifikasikan menjadi dua, yakni:

#### 3.4.1 Sumber Data Primer

Sugiyono (2017, p. 137) menjelaskan bahwa sumber data primer merupakan sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data.



Data ini diperoleh dan dikumpulkan langsung dilapangan dalam proses penelitian. Data ini berupa hasil pengisian kuesioner mengenai stres kerja, kepuasan kerja dan *turnover intention* yang diisi oleh seluruh karyawan tetap PT. BRI Kanca Tanjung Redeb.

### 3.4.2. Sumber Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang tidak didapat secara langsung diperoleh pengumpul data dan telah diolah lebih lanjut menjadi bentuk-bentuk tabel, grafik, diagram, gambar, dan sebagainya (Sugiyono, 2017, p.137). Data ini digunakan untuk melengkapi data yang dibutuhkan. Sumber data sekunder pada penelitian ini diperoleh dari buku, jurnal, artikel dan data dari perusahaan.

## 3.5 Metode Pengumpulan Data

Dalam penyusunan tugas akhir ini penulis mengambil objek penelitian pada PT. BRI Kanca Tanjung Redeb di Jalan SA Maulana, Berau. Pengumpulan data dalam penelitian di PT. BRI Kanca Tanjung Redeb menggunakan 2 cara berikut:

### 3.5.1 Metode Angket (Kuesioner)

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2017, p. 142). Kuesioner yang digunakan adalah kuesioner tertutup. Kuesioner tertutup merupakan jenis kuesioner yang jawabannya telah disediakan oleh peneliti sehingga responden tinggal memilih jawaban yang disediakan tersebut.

Instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel penelitian ini adalah skala likert. Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi

seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono, 2017, p. 93).

Sugiyono (2017, p. 93) mengemukakan Instrument ini terdiri atas lima alternatif jawaban sebagai berikut:

- 1) SS : Sangat Setuju
- 2) S : Setuju
- 3) N : Netral
- 4) TS : Tidak Setuju
- 5) STS : Sangat Tidak Setuju

Untuk memudahkan peneliti dalam menganalisis variabel, maka instrument tersebut diberi skor sebagai berikut:

**TABEL 3.1**  
**SKOR SKALA LIKERT**

No	Variabel Stres Kerja		Variabel Kepuasan Kerja		Variabel <i>Turnover Intention</i>	
	Alternatif Jawaban	Skor	Alternatif Jawaban	Skor	Alternatif Jawaban	Skor
1	SS	1	SS	5	SS	1
2	S	2	S	4	S	2
3	N	3	N	3	N	3
4	TS	4	TS	2	TS	4
5	STS	5	STS	1	STS	5

Sumber: Data primer diolah, 2021

### 3.5.2 Dokumen

Dokumen adalah catatan peristiwa yang sudah berlalu (Sugiyono, 2017, p. 240). Dokumen dapat berupa tulisan, gambar atau karya monumental seseorang (Sugiyono, 2017, p. 240). Dokumen yang digunakan dalam penelitian ini berupa dokumen mengenai profil perusahaan PT. BRI Kanca Tanjung Redeb.



### 3.6 Definisi Operasional Variabel Penelitian

Variabel yang akan diteliti pada penelitian ini meliputi antara lain stress kerja sebagai variabel independen (eksogen), kepuasan kerja sebagai variabel mediasi (endogen), dan *turnover intention* sebagai variabel dependen.

#### 3.6.1 Stres Kerja

Stres kerja (X) sebagai variabel independens merupakan kondisi dinamis dimana seorang individu dihadapkan pada peluang, tuntutan, atau sumber daya yang dihasratkan oleh individu itu dan hasilnya dipandang tidak pasti namun penting (Robbins dan Judge, 2015).

#### 3.6.2 Kepuasan Kerja (Z)

Kepuasan kerja (X) sebagai variabel mediasi adalah hasil persepsi karyawan tentang seberapa baik pekerjaan yang dilakukan dan dapat memberikan apa yang dianggap penting bagi karyawan (Luthans, 2006, p. 243).

#### 3.6.4 *Turnover Intention* (Y)

*Turnover intention* (Y) sebagai variabel terikat merupakan kecenderungan niat karyawan untuk keluar atau berhenti dari pekerjaannya secara suka rela (Mobley, 2011).

**TABEL 3. 2**  
**DEFINISI OPERASIONAL VARIABEL**

No	Variabel Penelitian	Indikator Penelitian	Item Penelitian
1	Stres kerja (X)	Faktor-faktor yang mempengaruhi stres kerja (Robbins dan Judge, 2015))	Faktor lingkungan a. Ketidakpastian ekonomi b. Ketidakpastian politis c. Ketidakpastian teknologis

Lanjutan Tabel 3.2 Definisi Operasional Variabel

No	Variabel Penelitian	Indikator Penelitian	Item Penelitian
			Faktor organisasional a. Tuntutan tugas b. Tuntutan peran c. Tuntutan antarpribadi d. Struktur organisasi e. Kepemimpinan organisasi
	Kepuasan Kerja (Z)	Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja (Luthans, 2006, p. 244-245)	Faktor individual a. Masalah keluarga b. Karakteristik kepribadian c. Kesempatan promosi d. Pengawasan e. Rekan kerja f. Kondisi ruang kerja
	Turnover Intention (Y)	Indikator turnover intention (Mobley, 2011, p. 150)	a. Berpikir untuk keluar b. Mencari alternatif pekerjaan c. Niat untuk keluar

Sumber : Data primer diolah, 2021

### 3.7 Uji Instrumen

#### 3.7.1 Uji Validitas

Instrumen yang *valid* dan reliabel merupakan syarat mutlak untuk mendapatkan hasil penelitian yang valid dan reliabel (Sugiyono, 2017, p. 122). Uji validitas digunakan untuk mengetahui valid atau tidaknya suatu kuesioner.

Pengukuran validitas dilakukan dengan melakukan korelasi antar skor butir pertanyaan dengan skor konstruk atau variabel (Ghozali, 2018, p. 52).

Ghozali (2018, p. 52) mengemukakan kriteria statistik untuk mengetahui skor masing-masing item pertanyaan valid atau tidak sebagai berikut:

A. Jika  $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$  dan bernilai positif, maka indikator tersebut valid.



B. Jika  $r \text{ hitung} < r \text{ tabel}$ , maka indikator tersebut tidak valid.

C. Jika  $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$  tetapi bertanda negatif, maka indikator dinyatakan valid.

Teknik statistik yang digunakan untuk pengujian validitas adalah korelasi

*Product-Moment* menggunakan program SPSS 25.

### 3.7.2 Uji reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi instrument, apakah instrument yang digunakan dapat tetap konsisten apabila pengukuran di ulang (Dewi, 2018, p. 2). Tujuan pengujian reliabilitas untuk melihat apakah instrumen penelitian handal dan dapat dipercaya (Juliandi, Irfan dan Manurung, 2014, p. 80).

Secara singkat, reliabilitas berarti dapat dipercaya, yang nantinya dapat memberikan hasil penelitian yang tepat. Metode yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah metode *Cronbach's Alpha*, karena penelitian ini menggunakan kuesioner sehingga metode ini sangat cocok. Uji reliabilitas pada penelitian ini menggunakan program SPSS 25.

Nilai *cronbach alpha* pada penelitian ini akan menggunakan nilai 0,7 dengan asumsi bahwa daftar pertanyaan yang akan di uji jika nilai *cronbach alpha*  $> 0,7$ .

Syarat alat ukur menunjukkan kehandalan yang semakin tinggi adalah apabila koefisien reliabilitas mendekati angka satu. Nunally (dalam Ghozali, 2018)

Mengemukakan bahwa suatu variabel dikatakan reliabel jika memiliki nilai

*Cronbach Alpha*  $> 0,7$ .

### 3.8 Metode Analisis Data

#### 3.8.1 Analisis Deskriptif

Statistik deskriptif membahas cara pengumpulan, peringkasan, penyajian data sehingga diperoleh informasi yang lebih mudah dipahami (Muchson, 2017, p. 6).

Statistic deskriptif digunakan untuk menganalisis dan menggambarkan sekeolompok data hasil penelitian yang tidak digunakan dalam pengambilan kesimpulan secara luas (generalisasi) (Widiyanto, 2013, p. 19). Pada penelitian ini data akan dikelola dengan tahapan analisis deskriptif menurut Tika (2005, p. 63) sebagai berikut:

##### A. *Editing*

Editing dilakukan dengan melakukan pemeriksaan data yang telah dikumpulkan dengan menilai apakah data tersebut relevan untuk diproses lebih lanjut. Hal yang perlu diperhatikan pada tahapan ini seperti kelengkapan pengisian kuesioner, keterbacaan tulisan, kesesuaian jawaban, dan relevansi jawaban.

##### B. *Coding*

Pada tahap ini peneliti memberikan kode dengan tujuan mengklasifikasikan jawaban yang diberikan sesuai dengan jenis responden.

*Coding* biasanya dilakukan dengan memberikan skor dan symbol pada jawaban responden agar dapat mempermudah pengolahan data.

##### C. *Tabulasi*

Tahap selanjutnya adalah tabulasi. Tahap ini dilakukan dengan menyusun data dalam bentuk tabel distribusi frekuensi yang dinyatakan dalam persen agar dapat mempermudah dalam menganalisis data sesuai tujuan penelitian.



Setelah semua tahapan dilakukan, selanjutnya menentukan kriteria penilaian rata-rata menggunakan interval dengan rumus sebagai berikut:

$$\text{Interval} = \frac{\text{Rentang}}{\text{Banyak Kelas}}$$

Dimana:

Rentang = Nilai tertinggi – Nilai terendah

Banyak kelas = 5

Sehingga panjang kelas interval pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$\text{Interval} = \frac{5-1}{5} = 0,8$$

Sehingga kriteria penilaian rata-rata pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

**TABEL 3. 3**  
**SKALA INTERVAL**

Kriteria	Skor	Rata-rata
Sangat tinggi	5	4.20 – 5.00
Tinggi	4	3.40 – 4.19
Cukup Tinggi	3	2.60 – 3.39
Rendah	2	1.80 – 2.59
Sangat Rendah	1	1.00 – 1.79

Sumber: Sudjana, 2017

### 3.8.2 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik terdiri dari:

#### A. Uji Normalitas Data

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah residual terdistribusi secara normal (Ghozali, 2018, p. 178). Uji normalitas data pada penelitian ini menggunakan uji *Kolmogorov-smirnov*.

Dasar pengambilan keputusan pada pendekatan *Kolmogorov-smirnov* menurut Ghazali (2018) yaitu:

- 1) Jika probabilitas  $> 0,05$  maka distribusi dan model regresi adalah normal.
- 2) Jika probabilitas  $< 0,05$  maka distribusi dan model regresi adalah tidak berdistribusi secara normal.

#### B. Uji Linieritas

Uji linearitas berfungsi untuk apakah persamaan hubungan antara variabel independen dan dependen berbentuk linear atau tidak. Uji linearitas dilakukan menggunakan *test for linearity* pada program SPSS 25. Pada penelitian ini akan membandingkan nilai F hitung dan F tabel. Jika F hitung  $>$  F tabel, maka spesifikasi model dalam bentuk linear ditolak (Ghozali, 2018, p. 169).

#### C. Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain (Ghozali, p. 137, 2018). Model regresi yang baik adalah yang Homokedastisitas. Menurut Ghazali (2018) kebanyakan data *crossection* mengandung situasi heterokedastisitas karena data tersebut menghimpun data yang mewakili berbagai ukuran. Oleh karena itu, pada penelitian ini, penulis melakukan uji heterokedastisitas. Untuk melakukan uji heterokedastisitas pada penelitian ini, peneliti menggunakan Uji Glejser menggunakan SPSS 25.0. Jika probabilitas signifikansi di atas 0,05, maka model regresi dinyatakan homokedastisitas.



### 3.8.3 Analisis Regresi Linier Sederhana dan Berganda

Analisis regresi linier merupakan teknik yang digunakan untuk memperoleh model hubungan antara satu variabel dependen dengan satu atau lebih variabel independen (Harlan, 2018). Jika hanya menggunakan satu variabel independen dalam suatu model, maka disebut regresi linear sederhana, sedangkan jika variabel independen lebih dari satu variabel, maka disebut sebagai regresi linear berganda.

Pada penelitian ini analisis regresi linier dan berganda. Analisis regresi linear sederhana dilakukan untuk menguji pengaruh variabel stres kerja (X) terhadap kepuasan kerja (Z). Sedangkan analisis regresi linear berganda digunakan untuk menguji pengaruh variabel stres kerja (X) dan kepuasan kerja (Z) terhadap *turnover intention* (Y). Berikut persamaan regresinya:

$$Z = a + bX$$

$$Y = a + b_1X + b_2Z$$

Di mana :

Y = *Turnover intention*

X = Stres kerja

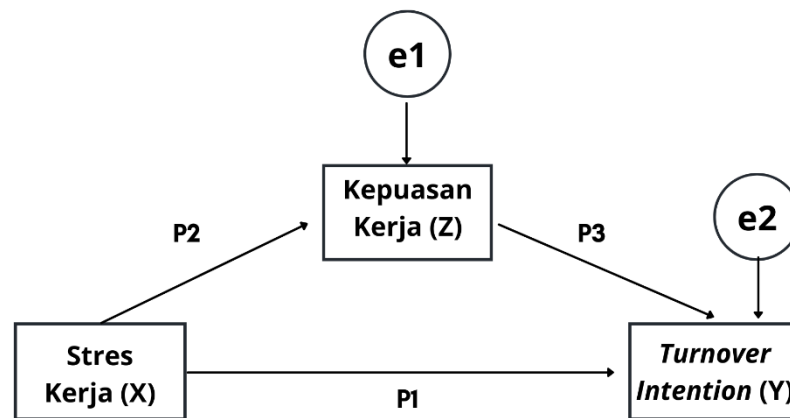
Z = Kepuasan Kerja

b, b<sub>1</sub>, b<sub>2</sub> = Koefisien Regresi

### 3.8.4 Analisis Jalur

Analisis jalur adalah perluasan dari regresi linear berganda yang digunakan untuk menaksir hubungan kausalitas antar variabel yang telah ditetapkan sebelumnya berdasarkan teori (Ghozali, 2018).

**GAMBAR 3.1**  
**MODEL KONSEP PATH**



Sumber : Data primer diolah, 2021

Keterangan:

P1 = Koefisien jalur stres kerja terhadap *turnover intention*

P2 = Koefisien jalur stres kerja terhadap kepuasan kerja

P3 = Koefisien jalur kepuasan kerja terhadap *turnover intention*

E1 = Jumlah *variance* variabel kepuasan kerja yang tidak dijelaskan stres kerja. Besaran nilai  $e1 = \sqrt{(1 - R^2)}$

E2 = Jumlah *variance* *turnover intention* yang tidak dapat dijelaskan oleh stres kerja dan kepuasan kerja. Besaran nilai  $e1 = \sqrt{(1 - R^2)}$

Gambar 3.1 adalah diagram jalur yang secara eksplisit memberikan gambaran hubungan kausalitas antar variabel berdasarkan pada teori. Berdasarkan gambar model jalur diajukan hubungan berdasarkan teori bahwa stres kerja mempunyai hubungan langsung (P1). Namun, stres kerja juga memiliki hubungan tidak



langsung dengan *Turnover Intention*, yaitu dari Stres kerja ke Kepuasan kerja (P2) kemudian ke *Turnover Intention* (P3).

Berikut adalah perhitungan total pengaruh hubungan Stres Kerja (X) Terhadap *Turnover Intention* (Y) Melalui Kepuasan Kerja (Z):

Pengaruh langsung X ke Y = P1

Pengaruh tak langsung X ke Z ke Y = P2 × P3

Total pengaruh = P1 + (P2 × P3)

Koefisien jalur pada penelitian ini menggunakan *standardized* koefisien regresi.

### 3.8.3 Uji Hipotesis

Uji hipotesis pada penelitian ini menggunakan uji t dan uji Sobel yang akan dijelaskan sebagai berikut:

#### A. Uji t (Uji Parsial)

Uji t digunakan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen (Ghozali, 2018, p. 98-99). Menurut Ghozali (2018, p. 99) uji *t* dilakukan dengan membandingkan nilai statistik *t* dengan titik kritis berdasarkan tabel. Pada penelitian ini menggunakan program SPSS untuk melakukan uji *t*.

Langkah-langkah uji *t* sebagai berikut:

#### 1) Menentukan hipotesis nihil dan hipotesis alternatif;

Ho:  $b_i = 0$  (tidak ada pengaruh antara ke dua variabel)

Ha :  $b_i \neq 0$  (ada pengaruh antara ke dua variabel)

#### 2) Menentukan tingkat signifikansi

Tingkat signifikansi 0,05

### 3) Menentukan kriteria pengujian

$H_0$  ditolak jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$

$H_a$  di tolak jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$

Dasar pengambilan keputusan (Ghozali, 2018):

- a. Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak, artinya ada pengaruh.
- b. Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima, artinya tidak ada pengaruh.

### B. Uji Sobel

Uji sobel digunakan untuk melihat pengaruh mediasi yaitu kepuasan kerja, pengujian hipotesis mediasi dapat dilakukan menggunakan uji sobel. Ghozali (2018, p, 244) mengemukakan bahwa pengujian hipotesis mediasi dapat dilakukan dengan prosedur yang dikembangkan oleh Sobel (1982). (Ghozali, 2018, p. 244).

Uji sobel digunakan untuk menguji pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) stres kerja terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja. Uji sobel pada penelitian ini menggunakan *sobel test online* pada laman <http://quantpsy.org/sobel/sobel.htm>. Uji sobel *online* dilakukan sebagai berikut:

- 1) Memasukkan nilai (a) dengan nilai koefisien regresi stres kerja terhadap kepuasan kerja.
- 2) Memasukkan nilai  $S_a$  dengan nilai standar *error* (a).
- 3) Memasukkan nilai (b) dengan nilai koefisien regresi antara kepuasan kerja dan *turnover intention*.
- 4) Memasukkan nilai  $S_b$  dengan nilai standar *error* (b)



Dengan kriteria sebagai berikut:

- 1) Jika nilai *test statistic sobel test*  $> 1,96$  (z tabel), maka  $H_0$  ditolak, yang berarti variabel stres kerja berpengaruh tidak langsung terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja.
- 2) Jika nilai *test statistic sobel test*  $< 1,96$  (z tabel), maka  $H_0$  diterima, yang berarti variabel stres kerja tidak berpengaruh secara tidak langsung terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja.



## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### 4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

Bank BRI telah berdiri lebih dari 120 tahun. Untuk memenuhi kebutuhan masyarakat, Bank BRI menjelaskan bahwa segmen bisnisnya menjadi: Bisnis Mikro dan Program Bisnis Ritel, Bisnis Korporasi, Bisnis Internasional, Treasury dan Jasa Penunjang Pasar Modal, serta Anak Perusahaan yang fokus kepada bisnis Syariah, Agribisnis, dan Bisnis Remittance (Profil Perusahaan Bank BRI).

Kantor cabang BRI Tanjung Redeb dibuka pada Tahun 1976. Mengikuti perkembangan perekonomian, *performance* Kantor cabang yang selanjutnya disebut sebagai Kanca BRI Tanjung Redeb terus menunjukkan peningkatan yang baik. Perkembangan ekonomi Kabupaten Berau sampai dengan akhir Tahun 2019 didukung 13 buah bank, yaitu Bank BNI, Bank Maybank, Bank Indonesia, Bank Danamon, Bank Mandiri, Bank Mega, BCA, Bank Muamalat, Bank BPD, Bank BTN, Bank SinarMas, Bank BPD Kaltim Syariah serta Bank BRI dengan 8 unit BRI Unit ditambah 5 Teras BRI, 2 Teras BRI Keliling serta 1 Kantor Cabang Pembantu di Muara Wahau Kutai Timur.

Keberadaan unit kerja BRI Cabang Tanjung Redeb diharapkan dapat melayani penduduk Kabupaten Berau yang berjumlah  $\pm 179.000$  jiwa yang tersebar di 13 Kecamatan yaitu Tanjung Redeb, Gunung Tabur, Sambaliung, Segah, Kelay, Talisayan, Pulau Derawan, Biduk-Biduk, Teluk Bayur, Biatan dan Batu Putih, serta Maratua.

##### 4.1.1 Visi Misi, dan Logo Perbankan

###### A. Visi



Menjadi *The Most Valuable Bank* di Asia Tenggara dan *Home to the Best Talent*.

#### B. Misi

##### 1) Memberikan yang terbaik

Melakukan kegiatan perbankan yang terbaik dengan mengutamakan pelayanan kepada segmen mikro, kecil, dan mencegah untuk menunjang peningkatan ekonomi masyarakat.

##### 2) Menyediakan pelayanan yang prima

Memberikan pelayanan prima dengan fokus kepada nasabah melalui sumber daya manusia yang professional dan memiliki budaya berbasis kinerja (*performance-driven culture*), teknologi informasi yang handal dan *future ready*, dan jaringan kerja konvensional maupun digital yang produktif dengan menerapkan prinsip *operational* dan *risk management excellence*.

##### 3) Bekerja dengan optimal dan baik

Memberikan keuntungan dan manfaat yang optimal kepada pihak-pihak yang berkepentingan (*stakeholder*) dengan memperhatikan prinsip keuangan berkelanjutan dan praktik *Good Governance* yang sangat baik.

##### 4) Logo Perusahaan

**GAMBAR 4.1  
LOGO PERUSAHAAN**



Sumber : <https://bri.co.id/tentang-bri>

Jumlah pekerja BRI KC Tanjung Redeb sampai saat ini berjumlah 181 orang yang terdiri dari 71 karyawan *organic*/tetap, pekerja kontrak 66 orang dan 44 karyawan *outsourcing*.

Berdasarkan informasi dan BRI KC Tanjung Redeb, secara keseluruhan jumlah SDM BRI KC Tanjung Redeb relatif stabil, meskipun tingkat *turnover* pekerja khususnya yang berstatus *outsourcing* cukup tinggi, namun kekosongan formasi yang ada dapat segera dipenuhi dengan memanfaatkan *source* yang ada di sekitar wilayah KC. Meskipun demikian, SDM internal yang dapat dikaderisasi untuk menduduki jabatan masih terbatas.

Hingga saat ini jumlah personal SDM KC dan unit berjumlah 181 orang yang terdiri dari 1 orang pemimpin cabang, 1 orang pemimpin cabang pembantu, 1 orang AMOL, 1 orang SPB, 1 orang AMPK, 8 orang kepala unit, 1 orang SPO, 1 orang SLK, 1 orang SLO, 1 orang RM Briguna, 3 orang RM Pangan, 5 orang RM Kecil, 2 orang RM Ritel, 2 orang RM Dana, Mantri 38 orang serta selebihnya merupakan pekerja pelaksana dan pekerja dasar baik organik maupun *outsourcing*.

## 4.2 Uji Instrumen Penelitian

### 4.2.1 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

#### A. Hasil Uji Validitas Instrumen

**TABEL 4.1**  
**DISTRIBUSI PERNYATAAN BERDASARKAN VARIABEL**

No	Variabel	Jumlah
1	Stres Kerja (X)	11
2	Kepuasan Kerja (Z)	11
3	<i>Turnover Intention</i> (Y)	3
Total Pernyataan		52



Sumber : Data primer diolah, 2021

Uji validitas dalam penelitian ini dihitung berdasarkan item atau variabel dari stres kerja, kepuasan kerja, dan *turnover intention*. Data yang diambil dari 49 responden selanjutnya diolah menggunakan program *IBM SPSS Statistics 27 for Windows*. Perhitungan validitas instrument didasarkan pada perbandingan angka r-hitung dan r-tabel. Berdasarkan hasil perhitungan menggunakan program SPSS, r-tabel dengan nilai signifikansi 0,05 adalah 0,281. Jika nilai r-hitung > r-tabel maka pertanyaan dianggap valid, begitu pula sebaliknya.

**TABEL 4. 2**  
**HASIL UJI VALIDITAS**

Variabel	Item	r-hitung	r-tabel	Keterangan
Stres Kerja (X)	X1	0,462	0,281	Valid
	X2	0,681	0,281	Valid
	X3	0,824	0,281	Valid
	X4	0,807	0,281	Valid
	X5	0,757	0,281	Valid
	X6	0,821	0,281	Valid
	X7	0,690	0,281	Valid
	X8	0,595	0,281	Valid
	X9	0,818	0,281	Valid
	X10	0,662	0,281	Valid
	X11	0,350	0,281	Valid
Kepuasan Kerja	Z1	0,600	0,281	Valid
	Z2	0,705	0,281	Valid
	Z3	0,795	0,281	Valid
	Z4	0,495	0,281	Valid
	Z5	0,728	0,281	Valid
	Z6	0,651	0,281	Valid
	Z7	0,743	0,281	Valid
	Z8	0,826	0,281	Valid
	Z9	0,830	0,281	Valid
	Z10	0,808	0,281	Valid
	Z11	0,839	0,281	Valid

Lanjutan Tabel 4.2 Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	r-hitung	r-tabel	Keterangan
Turnover Intention (Y)	Y1	0,911	0,281	Valid
	Y2	0,932	0,281	Valid
	Y3	0,924	0,281	Valid

Sumber : Data primer diolah, 2021

Hasil uji validitas pada Tabel 4.2 menunjukkan seluruh item pertanyaan menghasilkan nilai  $r$  hitung  $> r$  tabel (0,281) dengan nilai signifikansi  $< \alpha$  (0,05). Sehingga seluruh item pernyataan pada variabel Stres Kerja (X), Kepuasan Kerja (Z), dan *Turnover Intention* (Y) dalam penelitian ini dapat digunakan untuk mengukur penelitian karena telah dinyatakan valid.

#### B. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

Berikut adalah hasil uji reliabilitas instrument dari variabel Stres Kerja (X), Kepuasan Kerja (Z), dan *Turnover Intention* (Y).

**TABEL 4. 3**  
**HASIL UJI RELIABILITAS**

Variabel	Cronbach's Alpha	Sig	Ket.
Stres Kerja	0,759	>0,7	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,770	>0,7	Reliabel
<i>Turnover Intention</i>	0,869	>0,7	Reliabel

Sumber : Data primer diolah, 2021

Nunally (dalam Ghozali, 2018) mengemukakan bahwa suatu variabel dikatakan reliabel jika memiliki nilai *Cronbach's Alpha*  $> 0,7$ . Hasil uji reliabilitas pada Tabel 4.3 menunjukkan bahwa seluruh variabel memiliki nilai *Cronbach's Alpha*  $> 0,7$ , oleh karena itu seluruh variabel dinyatakan reliabel.



### 4.3 Demografi Responden

#### 4.3.1 Karakteristik Responden

##### A. Kelompok Responden Menurut Bagian

Berdasarkan data hasil penelitian yang diperoleh dari 49 responden berkaitan dengan bagian, diperoleh data yang disajikan dalam tabel berikut ini:

**TABEL 4. 4**  
**KELOMPOK RESPONDEN MENURUT BAGIAN**

No	Bagian	Jumlah	(%)
1	Asisten Manajer Operasional Layanan	1	2
2	Audit	1	2
3	CS	6	12,2
4	Dana dan Jasa	1	2
5	Frontliner	1	2
6	Human Capital	1	2
7	Kepala Unit	1	2
8	Mantri	12	24,5
9	Marketing	3	6,1
10	PA KUR	1	2
11	PAB	1	2
12	Pemimpin Cabang Pembantu	1	2
13	Petugas Agen Brilink	1	2
14	Relationship Manager Kredit	1	2
15	RM	2	4,1
16	RM Dana	1	2
17	RM Kecil	1	2
18	SATPAM	4	8,2
19	SLo	1	2
20	Spv Penunjang Operasional	1	2
21	Supervisor	2	4,1
22	Teller	5	10,2
Total		49	100

Sumber : Data primer diolah, 2021

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa dari 49 responden penelitian yang berada di bagian Asisten Manajer Operasional Layanan, Audit, Dana dan Jasa, *Frontliner*, *Human Capital*, Kepala Unit, PA KUR, PAB, Pemimpin Cabang Pembantu, Petugas Agen Brilink, Relationship manager kredit, RM Dana, RM kecil, SLo, Spv penunjang operasional, masing-masing bagian berjumlah 1 orang atau sebanyak 2 persen. Sedangkan untuk responden pada bagian Mantri KUR, RM, Supervisor, masing-masing berjumlah 2 orang atau sebanyak 4,1 persen. Untuk responden dari bagian Marketing berjumlah 3 orang atau sebanyak 6,1 persen, bagian SATPAM berjumlah 4 orang atau sebanyak 8,2 persen, bagian teller berjumlah 5 orang atau 10,2 persen, bagian CS berjumlah 6 orang atau sebanyak 12,2 persen, serta bagian Mantri berjumlah 10 orang atau 24,5 persen. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden penelitian karyawan Kanca BRI Tanjung Redeb berada di posisi Mantri, yaitu mencapai 24,5 persen.

#### B. Kelompok Responden Menurut Jenis Kelamin

Berdasarkan data hasil penelitian diperoleh dari 49 responden berkaitan dengan jenis kelamin responden, diperoleh data yang disajikan dalam tabel berikut ini:

**TABEL 4. 5**  
**KELOMPOK RESPONDEN MENURUT JENIS KELAMIN**



No	Jenis Kelamin	Jumlah	(%)
1	Laki-laki	32	65,3
2	Perempuan	17	34,7
Total		49	100

Sumber: Data primer diolah, 2021

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa dari 49 responden penelitian menunjukkan 32 orang atau 65,3 persen adalah laki-laki dan 17 orang atau 34,7 persen adalah perempuan. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden penelitian karyawan

Kanca BRI Tanjung Redeb adalah laki-laki yaitu mencapai 65,3 persen.

#### C. Kategori Responden Menurut Pendidikan

Berdasarkan data hasil penelitian diperoleh dari 49 responden berkaitan dengan pendidikan terakhir responden, diperoleh data yang disajikan dalam tabel berikut ini:

**TABEL 4. 6**  
**KELOMPOK RESPONDEN MENURUT PENDIDIKAN TERAKHIR**

No	Pendidikan terakhir	Jumlah	(%)
1	SMA/SMK	4	8,2
2	Diploma	1	2
3	Sarjana	44	89,8
Total		49	100

Sumber : Data primer diolah, 2021

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa dari 49 responden penelitian ini lulusan SMA/SMK berjumlah 4 orang atau 8,2 persen, Diploma berjumlah 1 orang atau 2 persen, sedangkan untuk Sarjana berjumlah 44 orang atau 89, 8 persen. Hal ini menunjukkan bahwa

sebagian besar karyawan Kanca BRI Tanjung Redeb lulusan Sarjana, yaitu mencapai 89,8 persen.

#### D. Kelompok Responden Menurut Usia

Kategori responden menurut usia terdiri dari 3 kategori yang tersaji pada tabel berikut:

**TABEL 4. 7**  
**KELOMPOK RESPONDEN MENURUT USIA**

No	Usia (Tahun)	Jumlah	(%)
1	26-35	43	87,8
2	36-45	5	10,2
3	46-55	1	2
Total		49	100

Sumber: Data primer diolah, 2021

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa dari 49 responden penelitian ini yang berumur antara 26 sampai 35 tahun berjumlah 87,8 persen, yang berumur 36 sampai 45 tahun berjumlah 10,2 persen, serta untuk usia 46 sampai 55 tahun berjumlah 2 persen. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan BRI KC Tanjung Redeb yang berumur 26 sampai 35 tahun, yaitu berjumlah 87,8 persen.

#### E. Kelompok Responden Menurut Gaji

Kategori responden menurut gaji terdiri dari 4 kategori yang tersaji pada tabel berikut:

**TABEL 4. 8**  
**KELOMPOK RESPONDEN BERDASARKAN GAJI**



No	Gaji	Jumlah	(%)
1	<Rp 6.500.000	34	69,4
2	Rp 6.600.000 – Rp 10.500.000	10	20,4
3	Rp 10.600.000 – Rp 15.500.000	4	8,2
4	Rp 15.500.000 – Rp 20.500.000	1	2
Total		49	100

Sumber : Data primer diolah, 2021

Berdasarkan tabel 4.8 diketahui bahwa dari 49 responden penelitian ini yang memiliki gaji kurang dari Rp 6.500.000 berjumlah 69,4 persen, yang memiliki gaji Rp 6.600.000 – Rp 10.500.000 berjumlah 20,4 persen, yang memiliki gaji berjumlah 10.600.000 – Rp 15.500.000 berjumlah 8,2 persen, yang memiliki gaji Rp 15.600.000 – Rp 20.500.000 berjumlah 2 persen. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden karyawan BRI KC Tanjung Redeb memiliki gaji kurang dari Rp 6.500.000 yaitu sebanyak 69,4 persen.

#### 4.4 Analisis Deskriptif

Hasil analisis deskriptif pada penelitian ini akan di bandingkan dengan skala interval pada tabel 4.9 untuk menentukan kriteria *mean* tiap variabel.

**TABEL 4. 9**  
**SKALA INTERVAL**

Kriteria	Skor	Rata-rata
Sangat tinggi	5	4.20 – 5.00
Tinggi	4	3.40 – 4.19
Cukup Tinggi	3	2.60 – 3.39
Rendah	2	1.80 – 2.59
Sangat Rendah	1	1.00 – 1.79

### A. Varibel Stres Kerja (X)

Distribusi frekuensi dari jawaban responden mengenai pertanyaan variabel stres kerja (X) disajikan pada tabel berikut :

**TABEL 4. 10**  
**DISTRIBUSI FREKUENSI ITEM VARIABEL STRES KERJA (X)**

Item	Skala Jawaban												Total	Rata-rata
	5		4		3		2		1					
	SS		S		N		TS		STS					
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	Jml	%		
X1	0	0	4	8,2	16	32,7	20	40,8	9	18,4	49	100	2,31	
X2	1	2	0	0	8	16,3	23	46,9	17	34,7	49	100	1,88	
X3	0	0	0	0	12	24	28	57,1	9	18,4	49	100	2,06	
X4	0	0	3	6,1	10	20,4	25	51	11	22,4	49	100	2,10	
X5	0	0	0	0	11	22	28	57,1	10	20,4	49	100	2,02	
X6	0	0	0	0	7	14,3	22	44,9	20	40,8	49	100	1,73	
X7	1	2	0	0	7	14,3	25	51,0	16	32,7	49	100	1,88	
X8	4	8,2	10	20,4	18	37	11	22,4	6	12,2	49	100	2,90	
X9	0	0	0	0	16	32,7	24	49	9	18,4	49	100	2,14	
X10	1	2	2	4,1	10	20,4	21	42,9	15	30,6	49	100	2,04	
X11	3	6,1	8	16,3	22	44,9	10	20,4	6	12,2	49	100	2,84	
Grand Mean													2,17	

Sumber : Data primer diolah, 2021

Keterangan:

X1 : Gaji saya cukup untuk kebutuhan sehari-hari.

X2 : Saya tidak masalah ketika ada pergantian pimpinan/atasan.

X3 : Tugas yang diberikan sesuai dengan kemampuan saya.

X4 : Kondisi ruang kerja membuat saya produktif.

X5 : Beban pekerjaan saya sudah cukup.

X6 : Hubungan saya dengan rekan kerja menyenangkan.

X7 : Rekan kerja saya mudah diajak untuk bekerja sama.



X8 : Saya tidak masalah ketika atasan mengambil keputusan sepihak tanpa melibatkan saya.

X9 : Saya merasa nyaman dengan aturan yang diberikan organisasi.

X10 : Masalah keluarga tidak membuat saya stres di tempat kerja.

X11 : Saya tak mau ambil pusing ketika ada masalah di tempat kerja.

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa dari seluruh *item* pernyataan berjumlah 11 *item* yang telah ditanggapi oleh 49 responden, *item* dengan *mean* tertinggi terdapat pada *item* X8 yakni sebesar 2,90 dengan pernyataan “Saya tidak masalah ketika atasan mengambil keputusan sepihak tanpa melibatkan saya”. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan BRI KC Tanjung Redeb lebih suka dilibatkan dalam mengambil keputusan sehingga karyawan merasa diikutsertakan dalam penentuan kebijakan-kebijakan pada pekerjaan. Sedangkan *item* dengan *mean* terendah terdapat pada *item* X6 yakni sebesar 1,73 dengan pernyataan “Hubungan saya dengan rekan kerja menyenangkan”. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan di BRI KC Tanjung Redeb memiliki rekan yang baik di tempat kerja. Hubungan kerja yang dapat berupa dukungan serta diterimanya seorang karyawan dalam lingkungan kerjanya.

Dari seluruh *item* maka diperoleh *mean* seluruh *item* pernyataan mengenai variabel stres kerja (X) sebesar 2,17. Berdasarkan tabel

3.2 maka hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa stres kerja karyawan BRI KC Tanjung Redeb tergolong rendah.

#### B. Variabel Kepuasan Kerja

Distribusi frekuensi dari jawaban responden mengenai pernyataan variabel kepuasan kerja (Z) dijelaskan pada tabel berikut:

**TABEL 4. 11**  
**DISTRIBUSI FREKUENSI ITEM VARIABEL KEPUASAN KERJA (Z)**

Item	Skala Jawaban												Rata-rata
	5		4		3		2		1		Total		
	SS		S		N		TS		STS				
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	Jumlah	%	
Z1	21	42	24	48	4	8	0	0	0	0	49	100	4.35
Z2	18	36	25	51	6	12	0	0	0	0	49	100	4.24
Z3	9	18	22	44	12	24	6	12	0	0	49	100	3.69
Z4	20	40	17	34	11	22	0	0	1	2	49	100	4.12
Z5	16	32	20	40	12	24	0	0	1	2	49	100	4.02
Z6	13	26	18	36	15	30	1	2	2	4	49	100	3.80
Z7	15	30	19	38	13	26	0	0	2	4	49	100	3.92
Z8	16	32	26	53	6	12	0	0	1	2	49	100	4.14
Z9	17	34	25	51	6	12	1	2	0	0	49	100	4.18
Z10	16	32	16	32	12	24	5	10	0	0	49	100	3.88
Z11	16	32	16	32	13	26	4	8	0	0	49	100	3.90
Grand Mean													4.02

Sumber : Data primer diolah, 2021

Keterangan:

Z1 : Tugas yang saya kerjakan dapat meningkatkan kemampuan saya.

Z2 : Pekerjaan saya sangat menarik sehingga saya merasa memperoleh pengalaman yang bernilai.



Z3 : Gaji yang saya terima sudah sesuai dengan pekerjaan yang saya kerjakan.

Z4 : Saya pantas untuk dipromosikan.

Z5 : Organisasi saya memberikan kesempatan promosi bagi saya.

Z6 : Atasan saya melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan.

Z7 : Atasan saya mendengarkan pendapat saya.

Z8 : Rekan kerja saya sering membantu saya di tempat kerja.

Z9 : Rekan kerja saya menerima saya di lingkungan kerja.

Z10 : Penataan ruang kerja sangat nyaman sehingga saya tidak bosan saat bekerja.

Z11 : Fasilitas di ruang kerja saya sangat memadai sehingga saya nyaman saat bekerja.

Berdasarkan 4.11 diketahui bahwa dari seluruh item pernyataan berjumlah 11 item yang telah ditanggapi oleh 49 responden. Item dengan *mean* tertinggi terdapat pada item Z<sub>1</sub> yakni sebesar 4,35 dengan pertanyaan “Tugas yang diberikan sesuai dengan kemampuan saya”.

Hal ini menunjukkan kepuasan karyawan BRI Kanca Tanjung Redeb terhadap pekerjaannya karena mengerjakan tugas sesuai dengan kemampuannya, sehingga karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik.

Sedangkan item dengan *mean* terendah terdapat pada item Z<sub>3</sub> sebesar 3,69 dengan pernyataan “Gaji yang saya terima sudah sesuai dengan pekerjaan yang saya kerjakan”. Hal ini menunjukkan bahwa

kepuasan terhadap gaji bagi karyawan BRI Kanca Tanjung Redeb masih tergolong rendah disbanding item pertanyaan lain. Karyawan merasa gaji yang diterima belum sesuai dengan pekerjaan yang dikerjakan.

Dari seluruh *item* maka dapat diperoleh mean seluruh *item* pertanyaan mengenai variabel kepuasan kerja (Z) sebesar 4,02.

Berdasarkan tabel 3.2 maka hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan BRI KC Tanjung Redeb tergolong sangat tinggi.

### C. Variabel *Turnover Intention* (Y)

Distribusi frekuensi dari jawaban responden mengenai pernyataan variabel *Turnover Intention* (Y) dijelaskan pada tabel berikut:

**TABEL 4. 12**  
**DISTRIBUSI FREKUENSI ITEM VARIABEL TURNOVER**  
**INTETNION (Y)**

Item	Skala Jawaban												Rata-rata
	5		4		3		2		1		Total		
	SS		S		N		TS		STS				
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	Jumlah	%	
Y1	0	0	0	0	14	28,6	19	38,8	16	32,7	49	100	1,96
Y2	0	0	1	2	13	26,5	19	38,8	16	32,7	49	100	1,98
Y3	0	0	2	4,1	18	36,7	13	26,5	16	32,7	49	100	2,12
Grand Mean													2,02

Sumber : Data primer diolah, 2021

Keterangan:

Y1 : Saya tidak pernah berpikir untuk meninggalkan organisasi karena tidak puas dengan pekerjaan saya sekarang

Y2 : Saya tidak pernah mencari lowongan pekerjaan di tempat lain.



Y3 : Saya tidak pernah berniat keluar apabila telah mendapatkan pekerjaan baru yang lebih baik.

Berdasarkan Tabel 4.12 dapat diketahui bahwa dari 3 item pernyataan yang telah ditanggapi oleh 49 responden, item dengan mean tertinggi terdapat pada item Y3 sebesar 2,12 dengan pernyataan “Saya saya tidak pernah berniat keluar apabila telah mendapatkan pekerjaan baru yang lebih baik”. Hal tersebut menunjukkan bahwa karyawan dapat memiliki niat untuk keluar dari perusahaan jika mendapatkan pekerjaan baru yang lebih baik.

Sedangkan item dengan mean terendah terdapat pada item Y1 sebesar 1,96 dengan pernyataan “Saya tidak pernah berpikir untuk meninggalkan organisasi karena tidak puas dengan pekerjaan saya sekarang”. Hal tersebut menjelaskan bahwa karyawan BRI Kanca Tanjung Redeb merasa puas dengan pekerjaannya sehingga karyawan tidak pernah berpikir untuk keluar dari organisasi.

Dari seluruh item maka dapat diperoleh mean seluruh item pernyataan mengenai variabel *turnover intention* (Y) sebesar 3,98.

Berdasarkan tabel 3.2 maka alternatif deskriptif menunjukkan bahwa *turnover intention* karyawan BRI KC Tanjung Redeb tergolong tinggi.

#### 4.5 Uji Asumsi Klasik

##### 4.5.1 Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan analisis untuk mengetahui apakah dalam suatu regresi variabel dependen dan independen berdistribusi normal atau

tidak. Menurut Ghozali (2018, p. 161) uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual berdistribusi normal. Pada penelitian ini menggunakan *Kolmogorov-smirnov* dan analisis grafik.

Dasar pengambilan keputusan pada pendekatan *Kolmogorov-smirnov* menurut Ghozali (2018, p. 31) dengan memperhatikan nilai signifikansi, yaitu:

- 1) Jika probabilitas signifikansi  $> 0,05$  maka distribusi dan model regresi adalah normal.
- 2) Jika probabilitas signifikansi  $< 0,05$  maka distribusi dan model regresi adalah tidak berdistribusi secara normal.

Berikut hasil uji normalitas dengan pendekatan *Kolmogorov-smirnov*:

**TABEL 4. 13**  
**HASIL UJI NORMALITAS KOLMOGOROV-SMIRNOV**  
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		49
Normal Parameters <sup>a, b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.60001879
Most Extreme Differences	Absolute	.106
	Positive	.071
	Negative	-.106
Test Statistic		.106
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c, d</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber : Data primer diolah, 2021

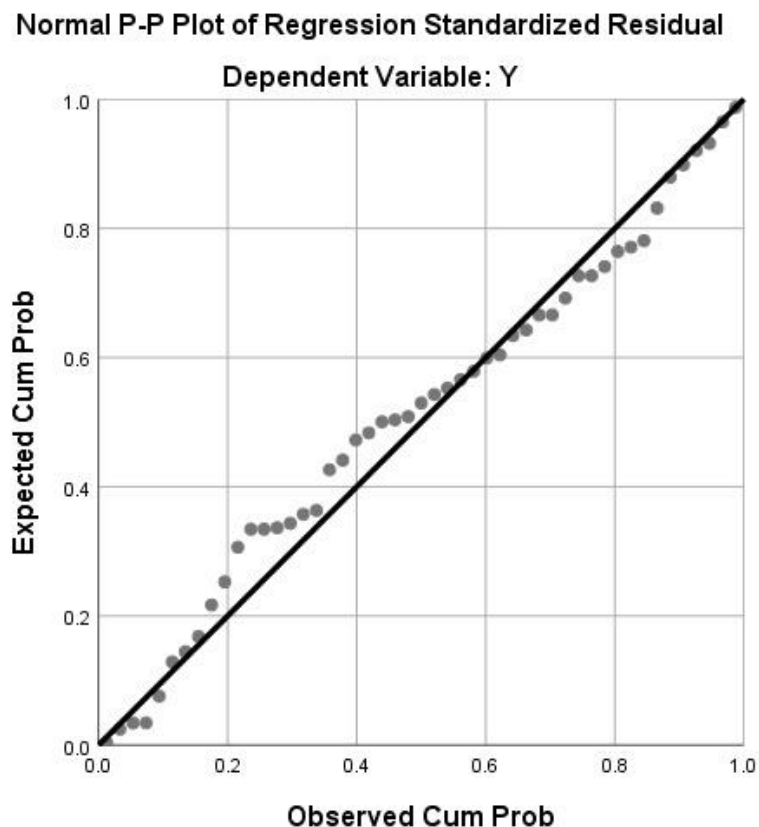


Berdasarkan nilai *Test Statistic* Kolmogorov-Smirnov adalah 0,106 dan signifikan pada 0,200 hal ini berarti data residual terdistribusi normal.

Sedangkan pada analisis grafik dilihat dengan memperhatikan data yang berada disekitar garis diagonal, apabila data tidak menyebar, maka model regresi dapat dikatakan memenuhi asumsi normalitas. Berikut hasil uji normalitas dengan menggunakan *Normal P-Plot of Regression Standardized Residual*

*Residual* :

#### GAMBAR 4.2 HASIL UJI NORMALITAS STRES KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION



Sumber : Data primer diolah, 2021

#### 4.5.2 Uji Linearitas

Uji linearitas digunakan untuk melihat apakah persamaan yang digunakan dalam suatu studi berbentuk linear atau tidak. Uji linearitas dilakukan dengan *Test for Linearity* dengan kriteria sebagai berikut:

- 1) Jika nilai F hitung < F tabel maka terdapat hubungan linear antara variabel terikat dan variabel bebas.
- 2) Jika nilai F hitung > F tabel maka tidak terdapat hubungan linear antara variabel terikat dan variabel bebas.

Untuk hasil uji dapat ditunjukkan pada tabel di bawah ini:

**TABEL 4. 14**  
**HASIL UJI LINEARITAS**

<i>Deviation from Linearity</i>	<b>Fhitung</b>	<b>F tabel</b>	<b>Sig.</b>	<b>Ket.</b>
<i>Turnover Intention*Stres Kerja (Y*X)</i>	0,933	1,69	0,547	Linier
<i>Turnover Intention*Kepuasan Kerja (Y*Z)</i>	1,137	1,97	0,371	Linier
<i>Kepuasan kerja*Stres kerja (Z*X)</i>	0,403	1,69	0,974	Linier

Sumber : Data primer diolah, 2021

Berdasarkan tabel di atas, hasil pengujian linearitas pada variabel Y dengan X, Y dengan Z, dan Z dengan X pada SPSS 25 *for windows*. Diketahui bahwa ke tiga persamaan tersebut memiliki nilai F hitung < F tabel, yang berarti ketiga persamaan tersebut memiliki hubungan yang linear.

#### 4.5.3 Uji Heterokedastisitas

Ghozali (2018) mengungkapkan bahwa model regresi yang baik adalah yang homokedastisitas. Uji heterokedastisitas pada penelitian ini menggunakan

Uji Glejser. Jika variabel independen signifikan secara statistik mempengaruhi



variabel dependen, maka ada indikasi terjadi heterokedastisitas (Ghozali, 2018, p.144).

Dasar pengambilan keputusan sebagai berikut:

- 1) Jika nilai probabilitas variabel dependen  $> 0,05$ , maka model regresi dinyatakan tidak terjadi heterokedastisitas.
- 2) Jika nilai probabilitas variabel dependen  $< 0,05$ , maka model regresi dinyatakan mengandung heterokedastisitas.

**TABEL 4. 15**  
**HASIL UJI HETEROKEDASTISITAS**

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1					
	(Constant)	-.964	1.963		
	Total_X	.044	.034	.249	.204
	Z	.025	.030	.161	.410

a. Dependent Variable: AbsUt

Sumber: Data primer diolah, 2021

Tabel 4.15 menunjukkan bahwa tidak ada satupun variabel independen yang signifikan secara statistik mempengaruhi variabel dependen. Nilai probabilitas signifikansi variabel Stres kerja (X) sebesar 0,204 dan Kepuasan Kerja (Z) sebesar 0,410, maka dapat disimpulkan bahwa nilai tersebut berada di atas tingkat signifikansi yakni 5%. Berdasarkan dasar pengambilan keputusan uji heterokedastisitas, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengandung heterokedastisitas.

## 4.6 Analisis Regresi Linear

### 4.6.1 Pengujian Regresi Linear Sederhana

Model analisis sederhana untuk menjelaskan pengaruh stres kerja (X) terhadap kepuasan kerja (Z), dengan formula sebagai berikut:

$$Z = a + bX \dots \dots \dots (1)$$

Hasil regresi tersebut disajikan pada tabel di bawah ini:

**TABEL 4.16**  
**HASIL REGRESI LINEAR SEDERHANA STRES KERJA TERHADAP**  
**KEPUASAN KERJA**

Coefficients <sup>a</sup>					
Model		Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	62.208	3.068	20.277	.000
	Total_X	-.752	.125	-.661	.000

a. Dependent Variable: Z

Sumber : Data primer diolah, 2021

Berdasarkan perhitungan dengan menggunakan program statistik computer *IBM SPSS Statistics 25 for windows* diperoleh hasil persamaan regresi linear sederhana sebagai berikut:

$$Z = bX$$

$$Z = -0,661 X$$

Nilai koefisien stres kerja yaitu variabel X sebesar -0,661. Hal ini berarti bahwa setiap kenaikan stres kerja satu kali maka variabel kepuasan kerja turun dengan asumsi bahwa variabel yang lain dari model regresi adalah tetap.



#### 4.6.2 Analisis Regresi Linear Berganda

Model analisis regresi linear berganda untuk menjelaskan pengaruh stres kerja (X) dan kepuasan kerja (Z) terhadap *turnover intention* (Y) karyawan dengan formula sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X + b_2Z \dots \dots \dots (2)$$

Hasil regresi tersebut disajikan pada tabel berikut ini:

**TABEL 4.17**  
**HASIL REGRESI LINEAR BERGANDA STRES KERJA DAN**  
**KEPUASAN KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION***

Coefficients <sup>a</sup>					
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
Model		B	Std. Error	Beta	t
1	(Constant)	10.137	3.005		3.374
	Total_X	.128	.052	.329	2.460
	Z	-.161	.046	-.472	-3.525
					Sig.

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data primer diolah, 2021

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan program *statistic computer IBM Statistic 25 for Windows* diperoleh hasil persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = b_1X + b_2Z$$

$$Y = 0,329 X + -0,472 Z$$

Interpretasi dari regresi di atas adalah sebagai berikut:

- 1) Stres kerja (X) pada *turnover intention* (Y)

Nilai koefisien stres kerja sebesar 0,329. Hal ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan stres kerja maka variabel *turnover intention* meningkat.

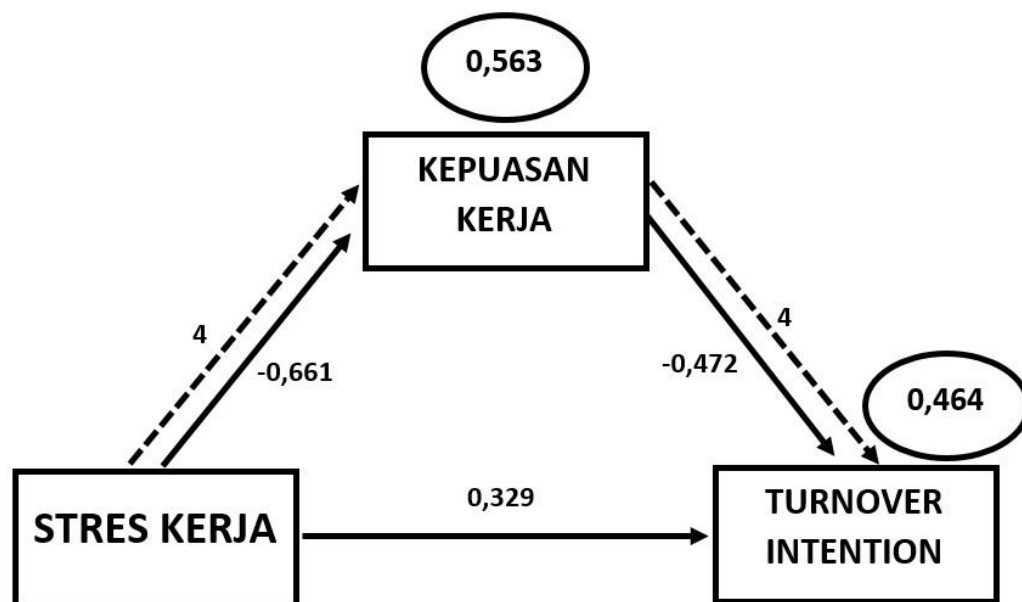
- 2) Kepuasan kerja (Z) pada *turnover intention* (Y)

Nilai koefisien kepuasan kerja sebesar -0,472. Hal ini menunjukkan bahwa semakin meningkat kepuasan kerja maka variabel *turnover intention* menurun.

#### 4.6.3 Analisis Jalur

Koefisien jalur adalah *standardized regression coefficient* beta yang dihasilkan dari analisis regresi. Besarnya nilai  $e1 = 1 - 0,437 = 0,563$  dan besarnya nilai  $e2 = \sqrt{1 - 0,536} = 0,464$ . Seluruh hasil estimasi model hubungan hipotesis antar 3 variabel dalam penelitian disajikan dalam bentuk diagram jalur sebagai berikut :

**GAMBAR 4.3**  
**DIAGRAM JALUR PERSAMAAN REGRESI**



Sumber: Data primer diolah, 2021

Hasil analisis jalur menunjukkan bahwa Stres Kerja dapat berpengaruh langsung ke *Turnover Intention* dan dapat juga berpengaruh tidak langsung yakni dari Stres Kerja ke Kepuasan Kerja lalu ke *Turnover Intention*. Besarnya pengaruh langsung adalah 0,329, sedangkan untuk pengaruh tidak langsung



harus dihitung dengan mengalikan koefisien tidak langsungnya yaitu  $(-0,661) \times (-0,472) = 0,311$ . Total pengaruh Stres Kerja ke *Turnover Intention* =  $0,329 + 0,311 = 0,64$ .

#### 4.7 Pengujian Hipotesis

##### 4.7.1 Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial serta untuk mengetahui seberapa besar pengaruh tersebut. Taraf signifikansi pada penelitian ini adalah 0,05, dengan  $n = 49$ , maka  $t_{\text{tabel}} = 1,678$ .

##### A. Pengaruh langsung stres kerja (X) terhadap kepuasan kerja (Z)

$H_0$ : Stres kerja (X) tidak berpengaruh negatif signifikan terhadap kepuasan kerja (Z) pada karyawan BRI Kanca Tanjung Redeb.

$H_a$ : Stres kerja (X) berpengaruh negatif signifikan terhadap kepuasan kerja (Z) pada karyawan BRI Kanca Tanjung Redeb.

Uji hipotesis untuk pengaruh variabel X terhadap variabel Z dapat dilihat pada tabel berikut :

**TABEL 4. 18**  
**HASIL Uji t PENGARUH STRES KERJA (X) TERHADAP**  
**KEPUASAN KERJA (Z)**

Variabel Independen	Variabel Dependen	t hitung	t tabel	Sig.	Keterangan
X	Z	-6,036	1,678	0,000	Ha diterima

Sumber: Data primer diolah, 2021

Hasil hipotesis pengaruh stres kerja (X) terhadap kepuasan kerja (Z) yang tertera pada Tabel 4.22 diperoleh  $t_{\text{hitung}}$  sebesar -6,036 yang berarti lebih besar dari  $t_{\text{tabel}} = 1,678$  dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang

lebih kecil dari 0,05. Hal tersebut menunjukkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Sehingga hipotesis 1 yang berbunyi “Stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kepuasan kerja” terbukti.

B. Pengaruh langsung kepuasan kerja (Z) terhadap *turnover intention* (Y)

$H_0$ : Kepuasan kerja (Z) tidak berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention* (Y) pada karyawan BRI Kanca Tanjung Redeb.

$H_a$ : Kepuasan kerja (Z) berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention* (Y) pada karyawan BRI Kanca Tanjung Redeb.

Uji hipotesisi untuk pengaruh variabel Z terhadap variabel Y dapat dilihat pada tabel berikut :

**TABEL 4. 19**  
**HASIL UJI t PENGARUH KEPUASAN KERJA (Z) TERHADAP**  
**TURNOVER INTENTION (Y)**

Variabel Independen	Variabel Dependen	t hitung	t tabel	Sig.	Keterangan
Z	Y	-3,525	1,678	0,018	$H_a$ diterima

Sumber: Data primer diolah, 2021

Hasil hipotesis pengaruh kepuasan kerja (Z) terhadap *turnover intention* (Y) yang tertera pada 4.23 diperoleh t hitung sebesar -3,525 yang berarti lebih besar dari t tabel = 1,678 dengan nilai signifikansi 0,018 yang lebih kecil dari 0,05. Hal tersebut menunjukkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Maka hipotesis 2 yang berbunyi “Kepuasan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention*” terbukti.

C. Pengaruh langsung stres kerja (X) terhadap *turnover intention* (Y)

$H_0$ : Stres kerja (X) tidak berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention* (Y) pada karyawan BRI Kanca Tanjung Redeb.



Ha: Stres kerja (X) berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention* (Y) pada karyawan BRI Kanca Tanjung Redeb.

Uji hipotesisi untuk pengaruh variabel X terhadap variabel Y dapat dilihat pada tabel berikut :

**TABEL 4.20**  
**HASIL UJI t PENGARUH STRES KERJA (X) TERHADAP *TURNOVER INTENTION* (Y)**

Variabel Independen	Variabel Dependen	t hitung	t tabel	Sig.	Keterangan
X	Y	2,460	1,678	0,001	Ha diterima

Sumber: Data primer diolah, 2021

Hasil hipotesis pengaruh stres kerja (X) terhadap *turnover intention* (Y) yang tertera pada Tabel 4.24 diperoleh thitung sebesar 2,460 yang berarti lebih besar dari ttabel = 1,678 dengan nilai signifikansi sebesar 0,001 yang lebih kecil dari 0,05. Hal tersebut menunjukkan bahwa Ho ditolak dan Ha diterima. Maka diperoleh hipotesis 3 yang berbunyi “Stres kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap *turnover intention*” terbukti.

#### 4.7.2 Uji Sobel

Analisis jalur dengan menggunakan uji Sobel digunakan untuk membuktikan hipotesis ke empat yaitu untuk mengetahui pengaruh tidak langsung stres kerja terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja.

Ho :Stres kerja (X) tidak berpengaruh secara tidak langsung terhadap *turnover intention*(Y) melalui kepuasan kerja (Z).

Ha : Stres kerja (X) berpengaruh secara tidak langsung terhadap *turnover intention* (Y) melalui kepuasan kerja (Z).

Uji sobel pada penelitian ini menggunakan *sobel test* pada <http://quantpsy.org/sobel/sobel.htm> untuk memastikan bahwa pengaruh mediasi benar-benar signifikan atau tidak. Berikut hasil *sobel test* :

**GAMBAR 4.4**  
**HASIL SOBEL TEST ONLINE**

Input:		Test statistic:	Std. Error:	p-value:
a	-0.661	Sobel test:	4.70050621	0.06637413
b	-0.472	Aroian test:	4.68296674	0.06662272
s <sub>a</sub>	0.125	Goodman test:	4.71824425	0.0661246
s <sub>b</sub>	0.046	Reset all	Calculate	

Sumber: <http://quantpsy.org/sobel/sobel.htm>

Hasil Sobel menunjukkan nilai z hitung sebesar 4,7. Dari hasil tersebut terlihat bahwa nilai *sobel test statistic*  $4,7 > z$  mutlak 1,96 sehingga dapat disimpulkan bahwa pengaruh mediasi adalah signifikan secara statistik. Berdasarkan hasil *sobel test* maka dapat dinyatakan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, sehingga diperoleh kesimpulan bahwa hipotesis 4 yang berbunyi “Stres kerja memiliki pengaruh tidak langsung terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja” terbukti.

#### 4.8 Pembahasan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang telah dilakukan, maka tahapan selanjutnya adalah penjelasan hubungan antar variabel pada penelitian ini. Penelitian ini melibatkan 49 responden dari BRI Kanca Tanjung Redeb. Dalam menyebarkan kuesioner peneliti dibantu oleh HRD/*Human Capital* BRI Kanca Tanjung Redeb. Awalnya terdapat 71 kuesioner yang disebar dan ditujukan kepada karyawan tetap BRI Kanca Tanjung Redeb, namun dengan segala keterbatasan peneliti, kuesioner yang kembali dan terisi sebanyak 49 responden. Kriteria



pegawai tetap ditentukan oleh HRD BRI Kanca Tanjung Redeb, sehingga responden yang mengisi kuesioner adalah karyawan tetap berdasarkan ketentuan HRD BRI Kanca Tanjung Redeb.

Demografi responden yang mendominasi penelitian ini adalah yang bekerja di bagian mantri sebanyak 10 orang, berjenis kelamin laki-laki sebanyak 32 orang, dengan pendidikan terakhir sarjana sebanyak 44 orang, dengan usia 26-35 Tahun sebanyak 43 orang, dengan gaji kurang dari Rp.6.500.000 sebanyak 34 orang,

Persepsi karyawan BRI Kanca Tanjung Redeb tentang stres kerja dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* tinggi. Hal ini dapat dilihat dari persepsi karyawan pada masing-masing variabel. Persepsi karyawan pada indikator stres kerja (X) dengan nilai *mean* 2,17 (Tabel 4.9) memperlihatkan hasil yang tinggi. Persepsi karyawan pada indikator kepuasan kerja (Z) dengan nilai *mean* 4,02 (Tabel 4.10) memperlihatkan hasil yang tinggi. Serta persepsi karyawan terhadap indikator *turnover intention* (Y) dengan nilai *mean* 3,98 (tabel 4.11) memperlihatkan hasil yang tinggi.

#### 4.8.1 Pengaruh Stres Kerja (X) terhadap Kepuasan Kerja (Z)

Berdasarkan perhitungan uji signifikansi dengan uji t, diperoleh nilai t hitung sebesar  $-6,036 > t$  tabel sebesar 1,678 sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

Sedangkan pada perhitungan koefisien regresi diperoleh sebesar -0,661 dengan probabilitas 0,000. Karena  $p < 0,05$ , maka hipotesis pertama “Stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kepuasan kerja” terbukti. Pengaruh negatif stres kerja terhadap kepuasan kerja berarti jika stres kerja karyawan meningkat maka kepuasan kerja karyawan akan menurun dan begitu pula sebaliknya. Variabel stres kerja pada penelitian ini tergolong rendah, sehingga



berdasarkan hasil penelitian ini kepuasan kerja karyawan BRI KC Tanjung Redeb meningkat.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Annisa (2018) dan Ihsan (2019) yang menemukan stres kerja berpengaruh secara signifikan dan negatif terhadap kepuasan kerja. Mansoor (2012) dalam Sopiah & Sangadji (2020) membuktikan bahwa dengan kepuasan kerja yang lebih rendah, karyawan akan mengalami lebih banyak stres kerja karena beban kerja, konflik peran dan lingkungan fisik dibandingkan ketika karyawan memiliki kepuasan yang tinggi.

#### 4.8.2 Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention*

Berdasarkan hasil perhitungan uji signifikansi diperoleh  $t$  hitung sebesar 3,525 >  $t$  tabel 1,678 sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Sedangkan pada perhitungan koefisien regresi sebesar -0,472 dengan probabilitas 0,018. Karena  $p < 0,05$  maka hipotesis ke dua “Kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*” terbukti. Pengaruh negatif pada hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja yang meningkat dapat menurunkan keinginan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya. Mangkunegara (dalam Sopiah & Sangadji, 2020) mengemukakan bahwa kepuasan kerja yang tinggi dikaitkan dengan *turnover* yang rendah, sedangkan karyawan yang kurang puas biasanya memiliki *turnover intention* yang rendah.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian dari Masfufah (2017), Annisa (2018), dan Ihsani (2019) yang menemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

#### 4.8.3 Pengaruh Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention*



Berdasarkan hasil perhitungan uji signifikansi diperoleh  $t$  hitung sebesar  $2,460 > t$  tabel  $1,678$ . Hal tersebut menunjukkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Sedangkan pada koefisien regresi diperoleh  $0,329$  dengan probabilitas  $0,001$ . Sehingga hipotesis 3 yang berbunyi “Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan” terbukti. Variabel stres kerja pada penelitian ini tergolong rendah sehingga *turnover intention* pada karyawan BRI KC Tanjung Redeb tergolong rendah pula.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yakni dari Hakim (2016), Annisa (2018), Ihsani (2019) menemukan bahwa stres kerja memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap *turnover intention*,

#### 4.8.4 Pengaruh Stres Kerja terhadap *Turnover Intention* melalui Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil perhitungan uji sobel, diperoleh nilai  $z$  hitung  $4,7 > z$  mutlak  $1,96$  pada tingkat signifikansi  $0,05$ . Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh mediasi antara stres kerja terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja. Berdasarkan hasil uji *sobel* maka dapat dinyatakan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Sehingga hipotesis keempat yang berbunyi “Stres kerja memiliki pengaruh tidak langsung secara signifikan terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja” terbukti. Dengan demikian, kepuasan kerja memiliki peranan dalam memediasi pengaruh langsung stres kerja terhadap *turnover intention*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja akan lebih berdampak pada *turnover intention* karyawan BRI Kanca Tanjung Redeb jika di dukung dengan kepuasan kerja. Menurut Robbins & Judge (2015) kepuasan kerja berhubungan negatif dengan *turnover intention*, namun adanya faktor lain seperti

pasar kerja, kesempatan kerja serta panjangnya masa kerja merupakan kendala penting untuk meninggalkan pekerjaan yang ada.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian dari Annisa (2018) dan Ihsani (2019) menemukan bahwa kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* karyawan.

#### 4.9. Implikasi Hasil Penelitian

Berikut adalah implikasi dari penelitian yang dilakukan, yaitu:

1. Berdasarkan hasil penelitian pada variabel terkait stres, menunjukkan implikasi laten bahwa dalam upaya mempertahankan atau bahkan menurunkan tingkat stres kerja karyawan, BRI KC Tanjung Redeb – Berau perlu memberikan kesempatan bagi karyawan dalam mengambil keputusan-keputusan tertentu. Hal ini dimaksudkan untuk meminimalisir adanya kebijakan diskriminatif atau sepihak yang tentu dapat meningkatkan stres kerja karyawan. Oleh karena itu, pimpinan/atasan dapat melakukan diskusi bersama karyawan dengan mempertimbangkan berbagai perbedaan, aspek dan latar belakang yang ada diantara karyawan demi kepentingan bersama dalam mengambil keputusan kedepannya.
2. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa stres kerja memiliki pengaruh signifikan dan negatif terhadap kepuasan kerja. Rendahnya stres kerja dapat berimplikasi pada peningkatan kepuasan kerja karyawan BRI KC Tanjung Redeb – Berau. Kepuasan kerja akan meningkat jika karyawan diberikan tugas yang memberikan kesempatan untuk belajar, memperoleh pengalaman baru serta meningkatkan tanggung jawab



dalam bekerja. Tugas yang diberikan pimpinan/atasan akan membantu karyawan dalam meningkatkan kemampuan dan menambah kualitas diri.

Namun kepuasan kerja dapat menurun jika gaji yang diterima kurang sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan karyawan. Apabila dirasa tidak adil, karyawan merasa tidak puas terhadap pekerjaannya.

Untuk mengatasi hal tersebut pimpinan/atasan dapat meninjau kembali besaran gaji, kebijakan cuti, *reward* seperti bonus lembur atau *reward* atas pencapaian kinerja pada suatu periode tertentu untuk meningkatkan kepuasan kerja dan dapat membantu karyawan meningkatkan kinerjanya.

Kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention*. *Turnover intention* dapat terjadi apabila karyawan mendapat pekerjaan yang dianggap lebih baik. Pimpinan/atasan dapat membuat karyawan tetap betah di perusahaan dengan memberikan kesempatan partisipasi karyawan dalam mengerjakan tugas-tugas yang dapat membantu karyawan belajar, memperoleh pengalaman baru dan meningkatkan kualitas diri. Selain itu, pimpinan dapat memberikan *reward* atau bonus untuk mengapresiasi karyawan yang berprestasi. Hal tersebut dapat membantu menurunkan tingkat *turnover intention* karena karyawan telah memiliki pekerjaan yang menarik di tempat kerja baik dari segi tugas maupun dari segi gaji.

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan tentang pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja dan *turnover intention* studi pada BRI Kanca Tanjung Redeb, maka kesimpulan yang dapat dikemukakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Stres kerja berpengaruh secara negatif terhadap kepuasan kerja, pengaruh ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat stres kerja maka semakin rendah tingkat kepuasan kerja karyawan BRI Kanca Tanjung Redeb.
2. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* secara negatif, pengaruh ini menunjukkan bahwa semakin puas karyawan BRI Kanca Tanjung Redeb pada pekerjaannya maka dapat menurunkan niat karyawan untuk keluar dari perusahaan.
3. Stres kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* secara positif, pengaruh ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat stres kerja karyawan maka semakin tinggi pula tingkat niat untuk keluar karyawan dari perusahaan.
4. Stres kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja, hubungan tidak langsung antara stres kerja terhadap *turnover intention* lebih besar dibandingkan hubungan langsung. Hal tersebut menunjukkan bahwa stres kerja dapat lebih berdampak terhadap *turnover intention* karyawan BRI Kanca Tanjung Redeb jika didukung kepuasan kerja karyawan.



## 5.2 Saran

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, dapat dikemukakan beberapa saran yang diharapkan dapat bermanfaat bagi instansi terkait maupun pihak-pihak lain.

Adapun saran yang diberikan, antara lain:

### 1. Bagi BRI Kanca Tanjung Redeb

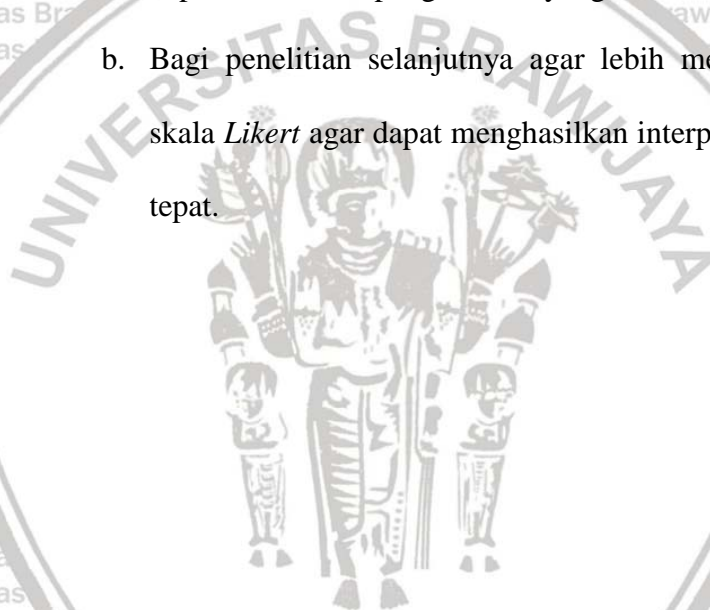
- a. Meskipun tingkat stres kerja tergolong rendah, BRI KC Tanjung Redeb diharapkan agar dapat senantiasa berupaya untuk mengendalikan tingkat stres kerja karyawan. Upaya yang dapat dilakukan dapat dengan memberikan kesempatan karyawan untuk andil dalam mengambil keputusan seperti memberikan beberapa wewenang dan tanggung jawab pekerjaan kepada karyawan.
- b. BRI KC Tanjung Redeb diharapkan dapat lebih memperhatikan aspek kepuasan kerja karyawan. Aspek kepuasan kerja pada penelitian termasuk tinggi, namun pihak perusahaan perlu meninjau kembali apa yang membuat karyawan puas dalam bekerja. BRI KC Tanjung Redeb dapat meninjau kembali faktor gaji.
- c. Karyawan dapat merasakan stres saat bekerja seperti yang telah dijelaskan sebelumnya namun dapat pula merasakan kepuasan kerja karena dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik, ditambah lagi pekerjaan tersebut dapat menambah kompetensi karyawan dalam bekerja. Kepuasan kerja menambah pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* dengan nilai negatif. Sehingga BRI KC Tanjung Redeb perlu mengendalikan stres kerja

dan kepuasan kerja agar dapat tetap tinggi sehingga dapat menurunkan tingkat *turnover intention*.

## 2. Bagi pihak lain

Berdasarkan hasil analisis, maka saran bagi pihak lain adalah sebagai berikut:

- a. Penelitian selanjutnya dapat menambahkan variabel lain yang dapat mempengaruhi *turnover intention* sesuai dengan objek yang diteliti agar dapat menambah pengetahuan yang lebih luas.
- b. Bagi penelitian selanjutnya agar lebih memperhatikan kriteria skor skala *Likert* agar dapat menghasilkan interpretasi penelitian yang lebih tepat.





## DAFTAR PUSTAKA

- Abidin, F. (2020, Mei 14). *Kinerja BRI Meningkat, Cetak Laba Rp8,17 Triliun di Kuartal-I 2020*. Diambil dari IDX Channel: <https://www.idxchannel.com/market-news/kinerja-bri-meningkat-cetak-laba-rp817-triliun-di-kuartal-i-2020>
- Adila, N. (2020). Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Melalui *Employee Engagement*. 37.
- AK, B. (2018). Turnover Intention Influencing Factors of Employees: An Empirical Work Review. *Journal of Entrepreneurship & Organization Management*.
- Akgunduz, Y., & Erylmaz, G. (2018). Does turnover intention mediate the effects of job insecurity and co-worker support on social loafing.
- Annisa, R. (2018). Pengaruh Komitmen Organisasional dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening di RSUD Pandeglang Berkah .
- Anwar, G., & Shukur, I. (2015). Job Satisfaction and Employee Turnover Intention: A Case Study of Private Hospital in Erbil. *International Journal of Social Sciences & Educational Studies*.
- Apuke, O. D. (2017). Quantitative research methods a synopsis approach. *Arabian journal of business and management review (kuwait chapter)*, 41.
- Arikunto, S. (2002). *Metodologi Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Arikunto, S. (2013). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik. Edisi Revisi*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- BRI. (2021). *Tentang BRI*. Diambil dari BRI: <https://bri.co.id/tentang-bri>
- BUPATI BERAU. (2020). *Surat Edaran Nomor: 060/ 49/ Org*. Tanjung Redeb: BUPATI BERAU .
- Christy, N. A., & Amalia, S. (2017). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis & Investasi*.
- Darmaputra, H. A. (2017). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada BPJS Kesehatan KC Malang).
- Dewi, D. A. (2018). Modul Uji Validitas dan Reliabilitas.
- Djarmiko, T., Prasetyo, A. P., Safa, M. N., & Alamanda, D. T. (2018). Work stress, job satisfaction, and turnover intention in public telecommunication company.



- Fagan, K. (2018, Juni 10). *Employee burnout is a huge problem in the tech industry. This survey shows which companies have it the worst*. Diambil dari Business Insider: <https://www.businessinsider.com/employee-burnout-tech-companies-silicon-valley-blind-survey-2018-5?r=US&IR=T>
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hakim, M. L. (2016). Pengaruh stres kerja dan kesempatan promosi terhadap turnover intention (Studi pada karyawan royal ambarrukmo hotel yogyakarta).
- Halkos, G., & Bousinakis, D. (2017). The effect of stress and dissatisfaction on employees during crisis. *Economic Analysis and Policy*, 27.
- Harlan, J. (2018). *Analisis Regresi Linear*. Depok: Gunadarma.
- Harnoto. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Kedua*. Jakarta: PT. Prehallindo.
- Hasibuan, S. M. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hoboubi, N., Choobineh, A., Ghanavati, F. K., Keshavarzi, S., & Hosseini, A. A. (2017). The Impact of Job Stress and Job Satisfaction on Workforce Productivity in an Iranian Petrochemical Industry.
- Ihsani, A. R. (2019). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Turnover Intention dengan Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening di PT Cipta Sarina Vidi Yogyakarta.
- Jariyati, I. (2016). Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Bhakti Sumekar Kabupaten Sumenep.
- Juliandi, A., Irfan, & Manurung, S. (2014). Metodologi Penelitian Bisnis, Konsep dan Aplikasi, Sukses Menulis Skripsi & Tesis Mandiri.
- Luthans, F. (2006). *Perilaku Organisasi Edisi Kesepuluh*. Yogyakarta: Andi.
- Masfufah, E. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention (Studi pada PT Citra Perdana Kendedes Malang).
- Mete, E. S., & Sokmen, A. (2017). Exploring the Relationship between Job Satisfaction and Turnover Intention among Employees in Hospitality Industry: The Moderating Role of Gender. *International Review of Management and Business Research*, 1289.
- Mobley, W. H., Horner, S. O., & Hollingsworth, A. T. (2011). *Pergantian Karyawan: Sebab, Akibat dan Pengendaliannya (Terjemahan)*. Jakarta: PT Pusaka Binaman Pressindo.
- Muchson, M. (2017). *Statistik Deskriptif*. Bogor: Guepedia.



- Nurmayanti. (2017, Januari 10). *Karyawan Bunuh Diri Akibat Terlalu Berat Bekerja, CEO Ini Mundur*. Retrieved from Liputan6.com: <https://www.liputan6.com/bisnis/read/2822862/karyawan-bunuh-diri-akibat-terlalu-berat-bekerja-ceo-ini-mundur>
- OJK. (n.d.). *Bank Umum*. Retrieved from Otoritas Jasa Keuangan : <https://www.ojk.go.id/id/kanal/perbankan/Pages/Bank-Umum.aspx>
- Pfeffer, J. (2018, Mei 10). *Betapa tempat kerja dapat membunuh Anda*. Diambil dari bbc.com: <https://www.bbc.com/indonesia/vert-cap-44030238>
- Preacher , K. J., & Leonardelli, G. J. (n.d.). *Calculation for the sobel test*. Retrieved from quantpsy.org: <http://quantpsy.org/sobel/sobel.htm>
- Ramadhani, S. A. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Dimoderasi Locus of Control Internal.
- Richard, M. (2020, Maret 17). *Jumlah Pegawai Bank Turun, Beban Tenaga Kerja Justru Naik*. Diambil dari Finansial Bisnis.com: <https://finansial.bisnis.com/read/20200317/90/1214375/jumlah-pegawai-bank-turun-beban-tenaga-kerja-justru-naik>
- Rivai, V. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Perilaku Organisasi Edisi 16*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sila, E., & Sirok, K. (2018). The Importance of Employee Satisfaction: A Case Study of a Transportation and Logistics Service Company.
- Sopiah, & Sangadji, E. M. (2020). The Effet of Job Stress on Turnover Intention through Job Satisfaction of Government Commercial Bank Employees. *International Conference on Islam, Economy, and Halal Industry*, 69.
- Staffelbach, B. (2008). Turnover intent. Diploma Thesis of Human Resource Management.
- Subekti, Y. Y. (2019). Pengaruh stres kerja terhadap turnover intention dengan kepuasan kerja karyawan sebagai variabel intervening di UD. Cipta Karya Abadi Trenggalek.
- Sudjana. (2017). *Metode Statistika*. Bandung: PT. Taristo.
- Sugiyono, P. D. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Syauqi, M. F. (2018). Hubungan Antara Kepuasan Kerja dengan Turnover Intention Pada Karyawan PT Pos Indonesia (PERSERO) Cabang Pontianak.

The American Institute of Stress (AIS). (n.d.). *What is Stress?* Diambil dari stress.org:  
<https://www.stress.org/daily-life>

Tika, M. P. (2005). *Metode Penelitian Geografi*. Jakarta: Bumi Aksara.

Widiyanto, M. A. (2013). *STATISTIKA TERAPAN: Konsep & Aplikasi SPSS dalam Penelitian Bidang Pendidikan, Psikologi & Ilmu Sosial Lainnya*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo..

World Health Organization. (2018, May 28). *Burn-out an "occupational phenomenon": International Classification of Diseases*. Diambil dari who.int:  
[https://www.who.int/mental\\_health/evidence/burn-out/en/](https://www.who.int/mental_health/evidence/burn-out/en/)





# **LAMPIRAN 1 KUESIONER PENELITIAN**

## **KUESIONER PENELITIAN**

### **PENGARUH STRES KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN TURNOVER INTENTION (STUDI PADA KARYAWAN TETAPBRI KC**

#### **TANJUNG REDEB – BERAU)**



**Peneliti:**

**Syarifah Mirza Lestari**

**NIM. 16502020111120**

**KONSENTRASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
JURUSAN MANAJEMEN**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS BRAWIJAYA**

**2021**

Kepada

Yth. Bapak/Ibu Karyawan/ti PT. BANK RAKYAT INDONESIA (PERSERO, TBK KANTOR

CABANG TANJUNG REDEB – BERAU)

Dengan hormat,

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Syarifah Mirza Lestari

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

NIM : 165020201111020

Jurusan : Manajemen

Kampus : Universitas Brawijaya

Memohon bantuan Bapak/Ibu karyawan/ti untuk mengisi kuesioner ini guna melengkapi data dalam rangka penyusunan skripsi saya dengan judul “Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan *Turnover Intention* (Studi Pada Karyawan Tetap BRI KC Tanjung Redeb – Berau).

Besar harapan saya agar Bapak/Ibu dapat meluangkan waktu untuk menjawab pertanyaan yang telah ada sesuai dengan kenyataan yang sebenarnya.

Demikian atas perhatiannya, saya ucapkan terimakasih.

Hormat saya,

Syarifah Mirza Lestari  
082351251798



**A. IDENTITAS RESPONDEN**

Isilah identitas anda!

**1. Jenis kelamin**

☐ Perempuan

☐ Laki-laki

**3. Jabatan :****4. Pendidikan Terakhir**

☐ SMA/SMK

☐ DIPLOMA

☐ SARJANA

☐ PASCASARJANA

**5. Usia**

☐ < 25 Tahun

☐ 26 – 35 Tahun

☐ 36 – 45 Tahun

☐ 46 – 55 Tahun

☐ Lebih dari 56 Tahun

**6. Gaji**

☐ < Rp 6.500.000

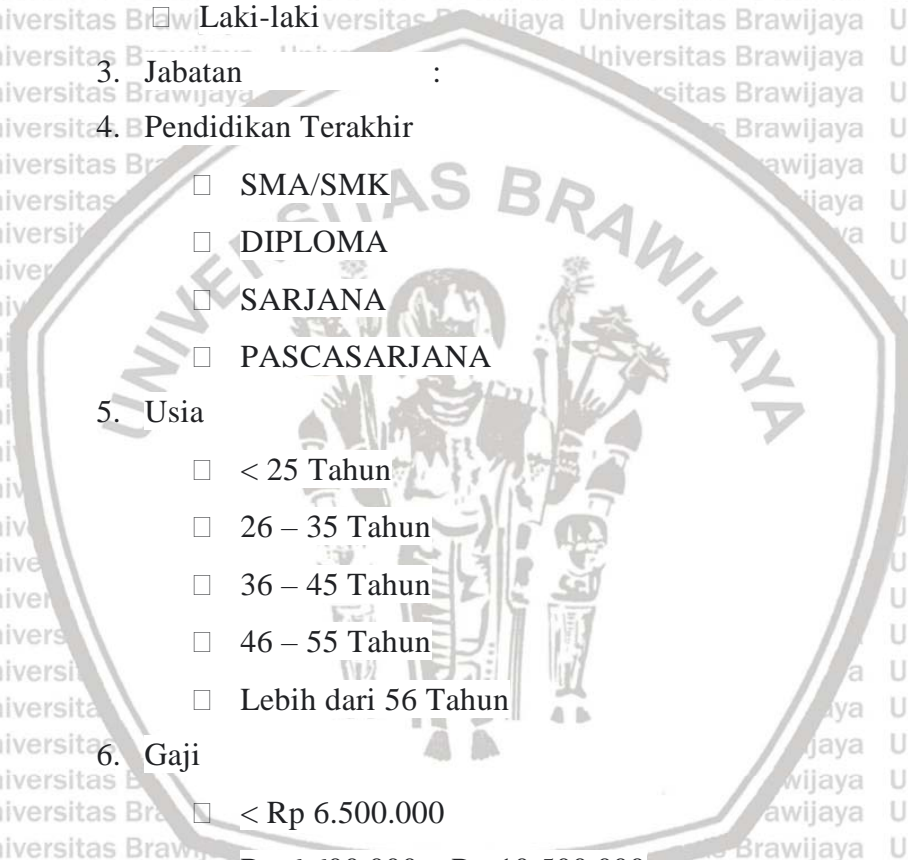
☐ Rp 6.600.000 – Rp 10.500.000

☐ Rp 10.600.000 – Rp 15.500.000

☐ Rp 15.600.000 – Rp 20.500.000

☐ Rp 20.600.000 – Rp 30.500.000

☐ > Rp 30.600.000



## B. PETUNJUK PENGISIAN

Berikan tanda centang ( ) pada pilihan yang anda anggap sesuai dengan kondisi sebenarnya. Apabila ingin mengubah jawaban, berilah tanda (X) pada centang yang salah, kemudian berilah kembali centang ( ) pada kolom yang anda anggap benar.

Pilihan jawaban yang tersedia adalah sebagai berikut:

STS : Sangat Tidak Setuju

TS : Tidak Setuju

N : Netral

S : Setuju

SS : Sangat Setuju





## C. PERTANYAAN KUESIONER

## Variabel Stres Kerja

No	Pernyataan	Skala likert				
		SS	S	N	TS	STS
Faktor Lingkungan						
X <sub>1</sub>	Gaji saya cukup untuk kebutuhan sehari-hari.					
X <sub>2</sub>	Saya tidak masalah ketika ada pergantian pimpinan/atasan.					
No	Faktor organisasional	Skala likert				
		SS	S	N	TS	STS
X <sub>3</sub>	Tugas yang diberikan sesuai dengan kemampuan saya.					
X <sub>4</sub>	Kondisi ruang kerja membuat saya produktif.					
X <sub>5</sub>	Beban pekerjaan saya sudah cukup					
X <sub>6</sub>	Hubungan saya dengan rekan kerja menyenangkan.					
X <sub>7</sub>	Rekan kerja saya mudah diajak untuk bekerja sama.					
X <sub>8</sub>	Saya tidak masalah ketika atasan mengambil keputusan sepihak tanpa melibatkan saya.					
X <sub>9</sub>	Saya merasa nyaman dengan aturan yang diberikan organisasi.					
No	Faktor Individual	Skala likert				
		SS	S	N	TS	STS
X <sub>10</sub>	Masalah keluarga tidak membuat saya stres di tempat kerja					
X <sub>11</sub>	Saya tak mau ambil pusing ketika ada masalah di tempat kerja					

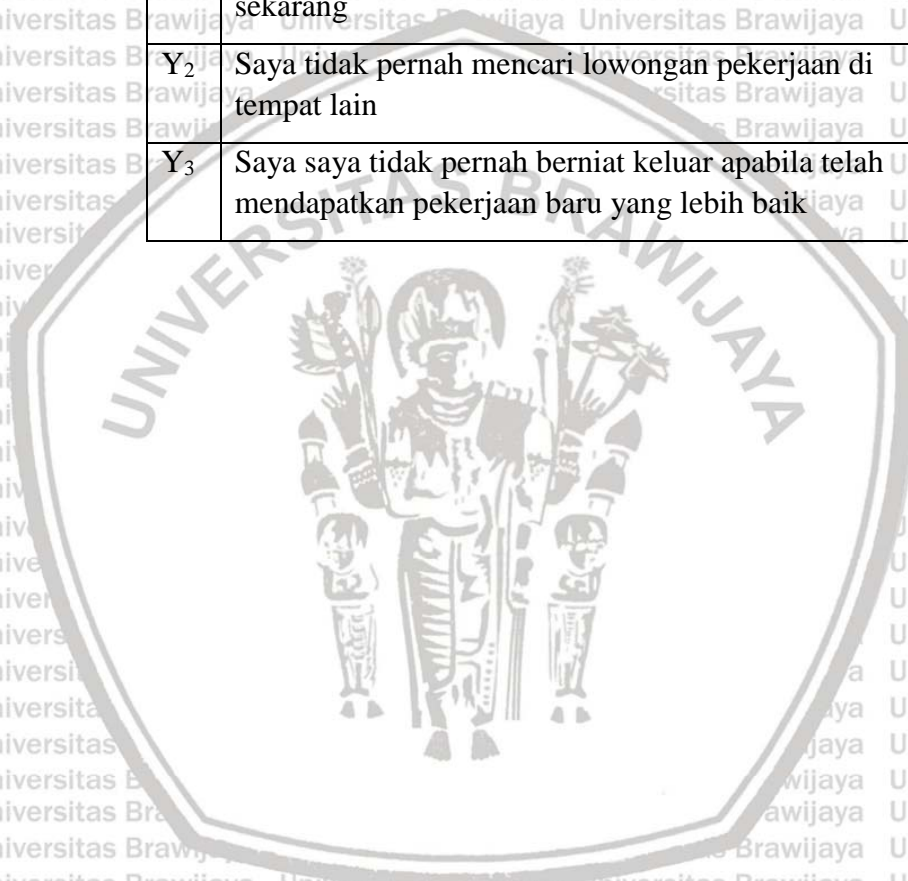
### Variabel Kepuasan Kerja

No	Pernyataan	Skala Likert				
		SS	S	N	TS	STS
Z <sub>1</sub>	Tugas yang saya kerjakan dapat meningkatkan kemampuan saya					
Z <sub>2</sub>	Pekerjaan saya sangat menarik sehingga saya merasa memperoleh pengalaman yang bernilai					
Z <sub>3</sub>	Gaji yang saya terima sudah sesuai dengan pekerjaan yang saya kerjakan					
Z <sub>4</sub>	Saya pantas untuk dipromosikan					
Z <sub>5</sub>	Organisasi saya memberikan kesempatan promosi bagi saya					
Z <sub>6</sub>	Atasan saya melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan					
Z <sub>7</sub>	Atasan saya mendengarkan pendapat saya					
Z <sub>8</sub>	Rekan kerja saya sering membantu saya di tempat kerja					
Z <sub>9</sub>	Rekan kerja saya menerima saya di lingkungan kerja					
Z <sub>10</sub>	Penataan ruang kerja sangat nyaman sehingga saya tidak bosan saat bekerja					
Z <sub>11</sub>	Fasilitas di ruang kerja saya sangat memadai sehingga saya nyaman saat bekerja					



### Variabel *Turnover Intention*

No	Pernyataan	Skala Likert				
		SS	S	N	TS	STS
Y <sub>1</sub>	Saya tidak pernah berpikir untuk meninggalkan organisasi karena tidak puas dengan pekerjaan saya sekarang					
Y <sub>2</sub>	Saya tidak pernah mencari lowongan pekerjaan di tempat lain					
Y <sub>3</sub>	Saya saya tidak pernah berniat keluar apabila telah mendapatkan pekerjaan baru yang lebih baik					



## LAMPIRAN 2 DISTRIBUSI RESPONDEN

## Jenis\_Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	32	65,3	65,3	65,3
	Perempuan	17	34,7	34,7	100,0
	Total	49	100,0	100,0	

## Jabatan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid		29	37,2	37,2	37,2
	Asisten Manager Operasional Layanan	1	1,3	1,3	38,5
	Audit	1	1,3	1,3	39,7
	CS	6	7,7	7,7	47,4
	Dana dan jasa	1	1,3	1,3	48,7
	FRONTLINER	1	1,3	1,3	50,0
	Human Capital	1	1,3	1,3	51,3
	Kepala unit	1	1,3	1,3	52,6
	Mantri	12	15,4	15,4	67,9
	Marketing	3	3,8	3,8	71,8
	PA KUR	1	1,3	1,3	73,1
	PAB	1	1,3	1,3	74,4
	Pemimpin Cabang Pembantu	1	1,3	1,3	75,6
	Petugaa Agen Brilink	1	1,3	1,3	76,9
	Relationship manager kredit	1	1,3	1,3	78,2
	RM	2	2,6	2,6	80,8
	Rm dana	1	1,3	1,3	82,1
	RM Kecil	1	1,3	1,3	83,3



SATPAM	4	5,1	5,1	88,5
SLo	1	1,3	1,3	89,7
Spv Penunjang Operasional	1	1,3	1,3	91,0
Supervisor	2	2,6	2,6	93,6
Teller	5	6,4	6,4	100,0
Total	78	100,0	100,0	

### Pendidikan\_terakhir

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	DIPLOMA	1	2,0	2,0	2,0
	SARJANA	44	89,8	89,8	91,8
	SMA/SMK	4	8,2	8,2	100,0
	Total	49	100,0	100,0	

### Usia\_(Tahun)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	26-35	43	87,8	87,8	87,8
	36-45	5	10,2	10,2	98,0
	46-55	1	2,0	2,0	100,0
	Total	49	100,0	100,0	

### Gaji

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< Rp 6.500.000	34	69,4	69,4	69,4
	Rp 10.600.000 - Rp 15.500.000	4	8,2	8,2	77,6
	Rp 15.500.000 - Rp 20.500.000	1	2,0	2,0	79,6
	Rp 6.600.000 - Rp 10.500.000	10	20,4	20,4	100,0
	Total	49	100,0	100,0	

### LAMPIRAN 3 FREKUENSI JAWABAN RESPONDEN

#### X1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	9	18,4	18,4	18,4
	2	20	40,8	40,8	59,2
	3	16	32,7	32,7	91,8
	4	4	8,2	8,2	100,0
	Total	49	100,0	100,0	

#### X2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	17	34,7	34,7	34,7
	2	23	46,9	46,9	81,6
	3	8	16,3	16,3	98,0
	5	1	2,0	2,0	100,0
	Total	49	100,0	100,0	

#### X3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	9	18,4	18,4	18,4
	2	28	57,1	57,1	75,5
	3	12	24,5	24,5	100,0
	Total	49	100,0	100,0	

#### X4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	11	22,4	22,4	22,4
	2	25	51,0	51,0	73,5
	3	10	20,4	20,4	93,9
	4	3	6,1	6,1	100,0
	Total	49	100,0	100,0	



**X5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	10	20,4	20,4	20,4
	2	28	57,1	57,1	77,6
	3	11	22,4	22,4	100,0
	Total	49	100,0	100,0	

**X6**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	20	40,8	40,8	40,8
	2	22	44,9	44,9	85,7
	3	7	14,3	14,3	100,0
	Total	49	100,0	100,0	

**X7**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	16	32,7	32,7	32,7
	2	25	51,0	51,0	83,7
	3	7	14,3	14,3	98,0
	5	1	2,0	2,0	100,0
	Total	49	100,0	100,0	

**X8**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	6	12,2	12,2	12,2
	2	11	22,4	22,4	34,7
	3	18	36,7	36,7	71,4
	4	10	20,4	20,4	91,8
	5	4	8,2	8,2	100,0
	Total	49	100,0	100,0	

### X9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	9	18,4	18,4	18,4
	2	24	49,0	49,0	67,3
	3	16	32,7	32,7	100,0
	Total	49	100,0	100,0	

### X10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	15	30,6	30,6	30,6
	2	21	42,9	42,9	73,5
	3	10	20,4	20,4	93,9
	4	2	4,1	4,1	98,0
	5	1	2,0	2,0	100,0
	Total	49	100,0	100,0	

### X11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	6	12,2	12,2	12,2
	2	10	20,4	20,4	32,7
	3	22	44,9	44,9	77,6
	4	8	16,3	16,3	93,9
	5	3	6,1	6,1	100,0
	Total	49	100,0	100,0	



## Z1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	4	8,2	8,2	8,2
	4	24	49,0	49,0	57,1
	5	21	42,9	42,9	100,0
	Total	49	100,0	100,0	

## Z2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	6	12,2	12,2	12,2
	4	25	51,0	51,0	63,3
	5	18	36,7	36,7	100,0
	Total	49	100,0	100,0	

## Z3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	6	12,2	12,2	12,2
	3	12	24,5	24,5	36,7
	4	22	44,9	44,9	81,6
	5	9	18,4	18,4	100,0
	Total	49	100,0	100,0	

## Z4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	2,0	2,0	2,0
	3	11	22,4	22,4	24,5
	4	17	34,7	34,7	59,2
	5	20	40,8	40,8	100,0
	Total	49	100,0	100,0	

### Z5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	2,0	2,0	2,0
	3	12	24,5	24,5	26,5
	4	20	40,8	40,8	67,3
	5	16	32,7	32,7	100,0
	Total	49	100,0	100,0	

### Z6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	2	4,1	4,1	4,1
	2	1	2,0	2,0	6,1
	3	15	30,6	30,6	36,7
	4	18	36,7	36,7	73,5
	5	13	26,5	26,5	100,0
	Total	49	100,0	100,0	

### Z7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	2	4,1	4,1	4,1
	3	13	26,5	26,5	30,6
	4	19	38,8	38,8	69,4
	5	15	30,6	30,6	100,0
	Total	49	100,0	100,0	

### Z8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	2,0	2,0	2,0
	3	6	12,2	12,2	14,3
	4	26	53,1	53,1	67,3
	5	16	32,7	32,7	100,0
	Total	49	100,0	100,0	



Z9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	2,0	2,0	2,0
	3	6	12,2	12,2	14,3
	4	25	51,0	51,0	65,3
	5	17	34,7	34,7	100,0
	Total	49	100,0	100,0	

Z10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	5	10,2	10,2	10,2
	3	12	24,5	24,5	34,7
	4	16	32,7	32,7	67,3
	5	16	32,7	32,7	100,0
	Total	49	100,0	100,0	

Z11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	4	8,2	8,2	8,2
	3	13	26,5	26,5	34,7
	4	16	32,7	32,7	67,3
	5	16	32,7	32,7	100,0
	Total	49	100,0	100,0	

Y2Y3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	16	32,7	32,7	32,7
	2	13	26,5	26,5	59,2
	3	18	36,7	36,7	95,9
	4	2	4,1	4,1	100,0
	Total	49	100,0	100,0	



# LAMPIRAN 4 HASIL UJI VALIDITAS

## Variabel Stres Kerja (X)

### Correlations

		X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	X11	Total_X
X1	Pearson Correlation	1	.311*	.439**	.333*	0,242	.307*	0,173	0,182	.300*	0,138	0,033	.462**
	Sig. (2-tailed)		0,029	0,002	0,019	0,094	0,032	0,235	0,211	0,036	0,345	0,821	0,001
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49
X2	Pearson Correlation	.311*	1	.622**	.444**	.459**	.658**	.349*	0,232	.490**	.489**	0,120	.681**
	Sig. (2-tailed)	0,029		0,000	0,001	0,001	0,000	0,014	0,109	0,000	0,000	0,412	0,000
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49
X3	Pearson Correlation	.439**	.622**	1	.680**	.715**	.623**	.485**	.319*	.741**	.538**	0,166	.824**
	Sig. (2-tailed)	0,002	0,000		0,000	0,000	0,000	0,000	0,026	0,000	0,000	0,255	0,000
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49
X4	Pearson Correlation	.333*	.444**	.680**	1	.647**	.590**	.647**	.530**	.619**	.428**	0,141	.807**
	Sig. (2-tailed)	0,019	0,001	0,000		0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,002	0,335	0,000
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49

X5	Pearson Correlation	0,242	.459**	.715**	.647**	1	.642**	.551**	0,256	.662**	.403**	0,276	.757**
	Sig. (2-tailed)	0,094	0,001	0,000	0,000		0,000	0,000	0,076	0,000	0,004	0,055	0,000
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49
X6	Pearson Correlation	.307*	.658**	.623**	.590**	.642**	1	.715**	.283*	.667**	.526**	0,252	.821**
	Sig. (2-tailed)	0,032	0,000	0,000	0,000	0,000		0,000	0,049	0,000	0,000	0,081	0,000
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49
X7	Pearson Correlation	0,173	.349*	.485**	.647**	.551**	.715**	1	.377**	.615**	.366**	0,001	.690**
	Sig. (2-tailed)	0,235	0,014	0,000	0,000	0,000	0,000		0,008	0,000	0,010	0,997	0,000
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49
X8	Pearson Correlation	0,182	0,232	.319*	.530**	0,256	.283*	.377**	1	.386**	.421**	0,127	.595**
	Sig. (2-tailed)	0,211	0,109	0,026	0,000	0,076	0,049	0,008		0,006	0,003	0,384	0,000
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49
X9	Pearson Correlation	.300*	.490**	.741**	.619**	.662**	.667**	.615**	.386**	1	.527**	0,229	.818**
	Sig. (2-tailed)	0,036	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,006		0,000	0,114	0,000
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49



X10	Pearson Correlation	0,138	.489**	.538**	.428**	.403**	.526**	.366**	.421**	.527**	1	0,050	.662**
	Sig. (2-tailed)	0,345	0,000	0,000	0,002	0,004	0,000	0,010	0,003	0,000		0,736	0,000
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49
X11	Pearson Correlation	0,033	0,120	0,166	0,141	0,276	0,252	0,001	0,127	0,229	0,050	1	.350*
	Sig. (2-tailed)	0,821	0,412	0,255	0,335	0,055	0,081	0,997	0,384	0,114	0,736		0,014
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49
Total_X	Pearson Correlation	.462**	.681**	.824**	.807**	.757**	.821**	.690**	.595**	.818**	.662**	.350*	1
	Sig. (2-tailed)	0,001	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,014	
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49

### Variabel Kepuasan Kerja (Z)

#### Correlations

		Z1	Z2	Z3	Z4	Z5	Z6	Z7	Z8	Z9	Z10	Z11	Total Z
Z1	Pearson Correlation	1	.690**	.511**	0,070	.401**	0,280	.352*	.483**	.540**	.369**	.403**	.600**
	Sig. (2-tailed)		0,000	0,000	0,632	0,004	0,052	0,013	0,000	0,000	0,009	0,004	0,000
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49
Z2	Pearson Correlation	.690**	1	.640**	0,192	.421**	.360*	.386**	.568**	.597**	.490**	.530**	.705**
	Sig. (2-tailed)	0,000		0,000	0,186	0,003	0,011	0,006	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49
Z3	Pearson Correlation	.511**	.640**	1	0,272	.499**	.453**	.507**	.521**	.492**	.530**	.648**	.759**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000		0,059	0,000	0,001	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49
Z4	Pearson Correlation	0,070	0,192	0,272	1	.758**	0,236	0,177	.412**	.377**	0,203	0,206	.495**
	Sig. (2-tailed)	0,632	0,186	0,059		0,000	0,103	0,224	0,003	0,008	0,162	0,155	0,000
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49
Z5	Pearson Correlation	.401**	.421**	.499**	.758**	1	.385**	.391**	.596**	.582**	.386**	.422**	.728**



	Sig. (2-tailed)	0,004	0,003	0,000	0,000		0,006	0,005	0,000	0,000	0,006	0,003	0,000
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49
Z6	Pearson Correlation	0,280	.360*	.453**	0,236	.385**	1	.688**	.328*	.339*	.436**	.497**	.651**
	Sig. (2-tailed)	0,052	0,011	0,001	0,103	0,006		0,000	0,022	0,017	0,002	0,000	0,000
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49
Z7	Pearson Correlation	.352*	.386**	.507**	0,177	.391**	.688**	1	.475**	.551**	.635**	.612**	.743**
	Sig. (2-tailed)	0,013	0,006	0,000	0,224	0,005	0,000		0,001	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49
Z8	Pearson Correlation	.483**	.568**	.521**	.412**	.596**	.328*	.475**	1	.933**	.687**	.704**	.826**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,003	0,000	0,022	0,001		0,000	0,000	0,000	0,000
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49
Z9	Pearson Correlation	.540**	.597**	.492**	.377**	.582**	.339*	.551**	.933**	1	.696**	.653**	.830**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,008	0,000	0,017	0,000	0,000		0,000	0,000	0,000
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49
Z10	Pearson Correlation	.369**	.490**	.530**	0,203	.386**	.436**	.635**	.687**	.696**	1	.924**	.808**
	Sig. (2-tailed)	0,009	0,000	0,000	0,162	0,006	0,002	0,000	0,000	0,000		0,000	0,000

	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49
Z11	Pearson Correlation	.403**	.530**	.648**	0,206	.422**	.497**	.612**	.704**	.653**	.924**	1	.839**
	Sig. (2-tailed)	0,004	0,000	0,000	0,155	0,003	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000		0,000
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49
Total Z	Pearson Correlation	.600**	.705**	.759**	.495**	.728**	.651**	.743**	.826**	.830**	.808**	.839**	1
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49

\*\* Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).



# **Variabel Turnover Intention (Y)**

## **Correlations**

		Y1	Y2	Y3	Y
Y1	Pearson Correlation	1	.795**	.747**	.911**
	Sig. (2-tailed)		0,000	0,000	0,000
	N	49	49	49	49
Y2	Pearson Correlation	.795**	1	.789**	.932**
	Sig. (2-tailed)	0,000		0,000	0,000
	N	49	49	49	49
Y3	Pearson Correlation	.747**	.789**	1	.924**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000		0,000
	N	49	49	49	49
Y	Pearson Correlation	.911**	.932**	.924**	1
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	
	N	49	49	49	49

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

**LAMPIRAN 5 HASIL UJI RELIABILITAS**

**Hasil Uji Reliabilitas Variabel Stres Kerja (X)**

**Variabel Stres Kerja**

**Reliability  
Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
0,759	12

**Variabel Kepuasan Kerja**

**Reliability  
Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
0,770	12

**Variabel Turnover Intention**

**Reliability  
Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
0,869	4





## LAMPIRAN 6 HASIL UJI NORMALITAS

### Hasil Uji Normalitas

#### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		49
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	1,60001879
Most Extreme Differences	Absolute	0,106
	Positive	0,071
	Negative	-0,106
Test Statistic		0,106
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

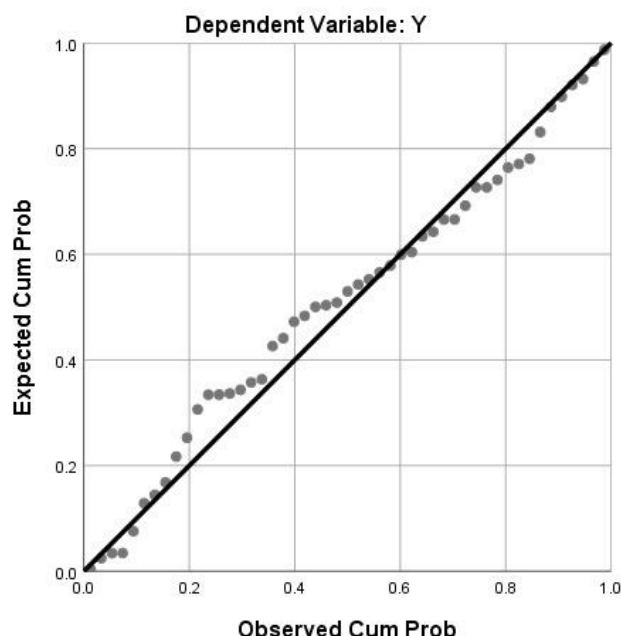
a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



## LAMPIRAN 7 HASIL UJI LINEARITAS

### Hasil Uji Linearitas Variabel Stres Kerja (X) terhadap *Turnover Intention* (Y)

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Y * Total_X	Between Groups	(Combined)	162.733	18	9.041	2.657	.009
		Linearity	108.748	1	108.748	31.959	.000
		Deviation from Linearity	.185	17	3.176	.933	.547
	Within Groups		.183	30	3.403		
	Total		264.816	48			

### Hasil Uji Linearitas Variabel Kepuasan Kerja (Z) terhadap *Turnover Intention* (Y)

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Y * Z	Between Groups	(Combined)	186.316	20	9.316	3.323	.002
		Linearity	125.768	1	125.768	44.860	.000
		Deviation from Linearity	60.548	19	3.187	1.137	.371
	Within Groups		78.500	28	2.804		
	Total		264.816	48			

### Hasil Uji Linearitas Variabel Stres Kerja (X) terhadap Kepuasan Kerja (Z)

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Z * Total_X	Between Groups	(Combined)	1226.395	18	68.133	1.968	.049
		Linearity	989.018	1	989.018	28.566	.000
		Deviation from Linearity	237.377	17	13.963	.403	.974
	Within Groups		1038.667	30	34.622		
	Total		2265.061	48			



## LAMPIRAN 8 HASIL UJI PATH ANALISIS

### Hasil Uji Path Analysis

#### Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.661 <sup>a</sup>	0,437	0,425	5,211

a. Predictors: (Constant), Total\_X

b. Dependent Variable: Z

#### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
		B	Std. Error	Beta	t
1	(Constant)	62,208	3,068		20,277
	Total_X	-0,752	0,125	-0,661	-6,036

a. Dependent Variable: Z

#### Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.732 <sup>a</sup>	0,536	0,516	1,634

a. Predictors: (Constant), Z, Total\_X

b. Dependent Variable: Y

#### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
		B	Std. Error	Beta	t
1	(Constant)	10,137	3,005		3,374
	Total_X	0,128	0,052	0,329	2,460
	Z	-0,161	0,046	-0,472	-3,525